Universidad Modular Abierta
Dirección de Investigación
Centro Regional de Santa Ana

RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA EMPLEABILIDAD

INVESTIGACIÓN 2025

331.252 098 4
V146r Valdivieso Aguilar, Gustavo Adolfo, 1992-
Riesgos psicosociales en la empleabilidad / Gustavo Adolfo
slv Valdivieso Aguilar, Claribel del Carmen Calderón, José Plutarco Mejía
Valiente. -- 1ª ed. -- San Salvador, El Salv. : Editorial UMA, 2025.
60 p. ; 22 cm.

ISBN 978-99983-58-66-9 (impreso)

1. Salud ocupacional. 2. Psicología del trabajo-El Salvador. 3.
Estrés laboral-El Salvador. I. Calderón, Claribel del Carmen, 1943-
coaut. II. Mejía Valiente, José Plutarco, 1969- coaut. III. Título.

BINA/jmh

ISBN: 978-99983-58-66-9

Doctora Judith Virginia Mendoza de Díaz
Rectora

Licdo. MARH. Edgar Armando Jiménez Yánez
Vicerrector

Doctora Claribel del Carmen Calderón
Directora Centro Regional de Santa Ana

Doctora Zafiro del Mar Machado Barco
Directora de Investigación

Doctora Claribel del Carmen Calderón
Maestro José Plutarco Mejía Valiente
Maestro Gustavo Adolfo Valdivieso Aguilar
Investigadores

Licda. Lidia de Pineda
Coordinadora de Diseño Gráfico

Imprenta
Cpcreativa

Diseño y Diagramación
Licdo. José David Calderón Aragón
cpcreativapublicitaria@gmail.com

@Copy Right
El Salvador
Primera Edición
50 ejemplares

Universidad Modular Abierta
7ª Calle Ote. 5ª y 7ª Av. Sur
Santa Ana, El Salvador, C. A.
Tels.: 2441-3793, 2447-9401
www.uma.edu.sv
informacion@uma.edu.sv

Índice

RESUMEN 4
INTRODUCCIÓN 5
PRIMERA PARTE
RIESGOS PSICOSOCIALES: EL ENEMIGO DE LA EMPLEABILIDAD 7

SEGUNDA PARTE
ENTENDIENDO LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y LA EMPLEABILIDAD
EN EL SALVADOR 15

TERCERA PARTE
PERSPECTIVA ACTUAL DE LA EMPLEABILIDAD:
UNA MIRADA DESDE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES 35

CUARTA PARTE
PROMOVIENDO ENTORNOS LABORALES LIBRES DE RIESGOS
PSICOSOCIALES 55

REFERENCIAS 59

Resumen

Los riesgos psicosociales son definidos como aspectos del diseño y la gestión del trabajo que tienen potencial de causar daño psicológico o físico a los trabajadores, a su vez generan irritabilidad, agotamiento emocional, ansiedad y depresión; en algunas ocasiones causan violencia, acoso laboral y sexual. Esta problemática afecta la empleabilidad, que es la capacidad para obtener y mantener un trabajo. En consideración de lo anterior, este estudio tuvo el propósito de conocer cómo los riesgos psicosociales afectan la empleabilidad en empresas del municipio de Santa Ana Centro. Para ello, se utilizó un enfoque mixto, el cual permitió la recolección, análisis y vinculación de datos cuantitativos y cualitativos (Sampieri, 2006), el diseño fue incrustado, ya que se empleó un enfoque principal, y se agregó un secundario para proporcionar una perspectiva adicional. La recolección de datos se hizo por medio de cuestionario y guía de entrevista que fueron validados por juicio de expertos y se determinó la confiabilidad con el uso de Alfa de Cronbach. El análisis de datos se hizo mediante SPSS y se representó con gráficos y análisis cualitativos. Los resultados indicaron que las mujeres casi siempre (12.3%) y siempre (5.8%) experimentan acoso sexual y violencia en el entorno laboral; en opinión de los entrevistados se debe a la vulnerabilidad y fragilidad que tienen, sobre todo cuando no disponen de un ambiente familiar de apoyo. Asimismo, se identificó que las responsabilidades familiares generan más estrés en las mujeres (37.7%), en comparación con los hombres, lo que incluso genera síndrome de burnout (24.6%). Esto se debe a que las empresas no disponen de programas preventivos de riesgos psicosociales, ya que, aunque se imparten charlas de salud mental y prevención del acoso sexual, los esfuerzos son insuficientes para generar un impacto relevante en la cultura organizacional.

Palabras clave: bienestar, enfermedad profesional, empleo, estrés mental, salud

Introducción

Los riesgos psicosociales han sido definidos por la Organización Internacional del Trabajo como aspectos del diseño y la gestión del trabajo que tienen el potencial de causar daño psicológico o físico a los trabajadores. En algunas ocasiones los riesgos pueden resultar en violencia, acoso laboral y sexual; por ello, los trabajadores de salud y los empleadores deben desarrollar programas preventivos y de sensibilización sobre los efectos y consecuencias de los mismos, incluyendo acciones educativas que generen una cultura en la cual la cual la salud integral del ser humano sea el centro y eje fundamental de la gestión organizacional.

A su vez, estos riesgos generan graves afectaciones para la organización incidiendo en la empleabilidad, es decir, la capacidad para atraer talento humano capacitado y mantenerlo. Al respecto, se debe considerar que la empleabilidad es "un requisito crítico, tanto para las empresas y empleadores, que necesitan competir en un entorno cambiante, como para los individuos, quienes la tienen como objetivo para el éxito de su carrera" (Lantarón, Empleabilidad: análisis del concepto , 2019), lo que implica que el trabajador debe desarrollar un conjunto de aptitudes y habilidades para desempeñar de manera eficiente sus funciones.

La empleabilidad, entonces, se relaciona con factores internos y externos, entre los cuales se destacan las competencias personales, habilidades, conocimientos, características sociodemográficas, salud, discapacidad, capacidad de adaptación. También, se incluyen factores como: circunstancias familiares, responsabilidades de cuidados, cultura de trabajo, acceso al transporte y factores como las características de los puestos vacantes, criterios de contratación y política empresarial de empleo.

En relación a los retos que este tiene, se ofrecen diferentes actores implicados directa e indirectamente; por una parte, las personas que deciden los criterios de contratación, o sea la parte empleadora; por otra, los profesionales de interés en el mercado de trabajo considerados como de alta probabilidad de contratación y también los profesionales considerados de bajo interés del mercado o de baja empleabilidad.

En El Salvador, muchas mujeres destinan un número significativo de horas a tareas domésticas y de cuidado no remunerado, como cocinar, limpiar y atender a niñas, niños o personas dependientes, lo que limita su capacidad de trabajar de manera remunerada. Es importante valorar que, a partir de datos

de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, se puede considerar que las mujeres trabajadoras dedicaban en promedio 22.6 horas semanales a cuidados en 2019, frente a 7.6 horas de los hombres. Esta desigualdad redujo la participación femenina en el empleo formal, empujando a muchas hacia la informalidad o a abandonar el trabajo remunerado (Fernández, 2022).

El acoso laboral o mobbing[1] puede generar graves secuelas psicológicas y emocionales, que afectan la autoestima y la confianza, elementos fundamentales para el desempeño laboral y la búsqueda activa de empleo. El apoyo social en el ambiente de trabajo es otro factor crucial. La falta de apoyo disminuye la resiliencia y la capacidad de afrontar retos, aspectos esenciales para mantener la empleabilidad en contextos laborales cambiantes (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo , 2010).

El presente documento, está estructurado en cuatro apartados. La primera parte, denominada: RIESGOS PSICOSOCIALES: EL ENEMIGO DE LA EMPLEABILIDAD, ofrece una perspectiva general de la problemática que capturó la atención del equipo investigador, la justificación que se relaciona con los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS). Asimismo, se exponen los objetivos de estudio y sus delimitaciones geográficas, temporales y sociales. En la segunda parte se incorpora el apartado: ENTENDIENDO LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y LA EMPLEABILIDAD EN EL SALVADOR, en él, se realiza un abordaje teórico que explica riesgos psicosociales como: estrés, violencia, acoso laboral y acoso sexual. Además, se incluyen temas en los cuales se aborda el concepto de la empleabilidad, sus componentes y factores, tanto internos como externos.

La tercera parte, se titula: PERSPECTIVA ACTUAL DE LA EMPLEABILIDAD: UNA MIRADA DESDE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES: incluye el análisis de la guía de entrevista, análisis de confiabilidad del cuestionario aplicado a colaboradores de dichas empresas y la representación gráfica de los resultados. La cuarta parte, se titula: PROMOVIENDO ENTORNOS LABORALES LIBRES DE RIESGOS PSICOSOCIALES, en el cual se presentan conclusiones y recomendaciones derivadas de la investigación. Al final, se incorporan las referencias bibliográficas utilizadas para darle soporte científico al estudio.

1 Se entiende como el acoso psicológico continuado y deliberado que se realiza en el entorno laboral e implica maltrato verbal y trato irrespetuoso que atenta contra la dignidad del trabajador y que tiene como fin la aniquilación o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización.

PRIMERA PARTE

RIESGOS PSICOSOCIALES: EL ENEMIGO DE LA EMPLEABILIDAD

PRIMERA PARTE

"RIESGOS PSICOSOCIALES: EL ENEMIGO DE LA EMPLEABILIDAD"

Identificación del Problema y Planteamiento

El Salvador ha sido miembro de la Organización Internacional del Trabajo desde 1948 a la fecha, durante este tiempo el país ha ratificado 35 convenios, entre los cuales destaca el Convenio sobre la Protección de la Maternidad (2000) y el Convenio sobre Violencia y el Acoso (2019), estos contienen principios fundamentales y normas mínimas para establecer y mantener progresivamente sistemas de seguridad social integrales y sostenibles; con ello se busca promover y fortalecer la seguridad social, la atención en salud y las prestaciones adecuadas a los trabajadores y trabajadoras (Organización Internacional del Trabajo , 2022). Al respecto, El Salvador se ha comprometido internacionalmente para promover la paz, la seguridad social y derechos de los trabajadores.

A lo largo de la vida, el trabajo es una de las actividades que representa mayor inversión de tiempo para los seres humanos, por lo tanto, constituye una parte integral de la vida individual y social. Por ello, se debe considerar el bienestar psicosocial en el trabajo como una parte fundamental para el desarrollo de la persona. En lo concerniente al concepto de salud, la Organización Mundial de la Salud lo define como: el estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades (Organización Mundial de la Salud , 1946); en este sentido, se puede comprender que la salud es un concepto amplio que abarca la vida individual, laboral y familiar, y no solo la ausencia de enfermedades físicas.

El entorno y la naturaleza del trabajo, tienen mucha importancia en la salud integral de las personas; de hecho, en las últimas décadas se han producido cambios significativos en el mundo laboral los cuales están muy relacionados con la organización y gestión del trabajo. A la vez, se puede considerar que existen factores vinculados a riesgos psicosociales, como el estrés y la violencia, que son reconocidos ampliamente como retos significativos para la salud y la seguridad laboral (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo , 2018).

La Organización Internacional del Trabajo (1986), ha definido los riesgos psicosociales como aspectos del diseño y la gestión del trabajo, así como sus contextos sociales y organizativos, que tienen potencial para causar daños psicológicos o físicos (Organización Internacional del Trabajo , 2022); sin embargo, a pesar de las evidencias que se tienen sobre la relación entre estrés laboral, enfermedades cardíacas, depresión y trastornos musculoesqueléticos los avances en esta materia son mínimos.

Un estudio desarrollado por el Instituto Nacional de la Seguridad y Salud de España, establece que el trabajo puede generar tensión psicológica o *strain*[2], cambios de humor e irritabilidad, agotamiento emocional, ansiedad, depresión. Además, existen otras investigaciones, que consideran que los trastornos de sueño, riesgo cardiovascular, hipertensión arterial y niveles de cortisol elevados, trastornos musculoesqueléticos o aumento de consumo de fármacos, alcohol o tabaco son resultado del estrés o el síndrome del quemado en el trabajo (INSST, 2018).

Estos datos son relevantes ya que los riesgos psicosociales tienen el potencial de causar daño a la salud física y emocional de la persona, además de afectar la empleabilidad; que es la aptitud de una persona para tener empleo que satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y desarrollo a lo largo de su vida (Lantarón, Empleabilidad: análisis del concepto, 2016); a la vez, causa daños a la cultura organizacional al aumentar el nivel de ausentismo, bajas por enfermedad y rotación excesiva de personal.

Por eso, la empleabilidad constituye un proceso de corresponsabilidad, en el cual participa tanto el desarrollo individual, así como las condiciones organizacionales ofrecidas por la empresa; desde el punto de vista individual, el trabajador debe fortalecer sus competencias, habilidades y actitudes que permitan responder a las demandas cambiantes del mercado laboral y desempeñar con eficacia sus funciones (Becker, 1993). Simultáneamente, las empresas, con la gestión estratégica del talento, tienen la obligación de generar entornos laborales adecuados que favorezcan la motivación, el compromiso y la retención de personal calificado (Chiavenato, 2017); por esta razón, comprender la empleabilidad y los riesgos psicosociales implica estudiar ampliamente el ámbito individual y organizacional. Debido a esto es importante preguntarse:

¿Cómo afectan los riesgos psicosociales a la empleabilidad?

Justificación de la Investigación

La Constitución de la República de El Salvador establece en el artículo 44, que la ley reglamentará las condiciones que deben reunir todos los lugares de trabajo y decreta la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, la cual en materia de riesgos psicosociales señala aspectos generales sobre las medidas a adoptar con el objeto de prevenir, identificar, eliminar o reducir estas amenazas en los contextos organizacionales.

2 Término inglés que se utiliza para expresar tensión, presión o carga que puede experimentar un trabajador.

En el año 2012 es creado el Reglamento General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, el cual establece que las condiciones del ambiente laboral están directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo, el desempeño de las tareas y que estas pueden afectar el desarrollo laboral, así como la salud de los trabajadores.

Al respecto, se debe comprender que algunas de las actividades a implementar en los lugares de trabajo, son: formulación y ejecución de programas preventivos de sensibilización sobre riesgos psicosociales, los cuales deben incluir acciones educativas con la participación de profesionales expertos en la materia, que contribuyan al desarrollo de una cultura organizacional basada en el ser humano, además, establecer un mecanismo de investigación y detección temprana de este tipo de riesgos.

Los riesgos psicosociales "son contextos laborales que habitualmente dañan la salud en el trabajador de forma importante, aunque en cada trabajador los efectos puedan ser diferentes en los contextos que se propongan, tienen una clara probabilidad de dañar la salud física, social o mental y hacerlo de forma importante" (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo , 2018); lo antes mencionado se relaciona con los cambios experimentados en la labor de los trabajadores de empresas del sector privado del municipio de Santa Ana Centro.

Por ello, esta investigación resulta conveniente para las empresas privadas, sus colaboradores, profesionales del ámbito de la salud, especialmente psicólogos interesados en la salud laboral y estudiantes porque permite tener un panorama más objetivo de la realidad en el contexto local, permitiendo realizar sugerencias y recomendaciones que aborden el fenómeno de manera integral y propositiva.

Para los trabajadores, empresarios y comunidad académica es importante este estudio porque ayuda a identificar los principales riesgos psicosociales que existen; es decir, estrés, sobrecarga laboral, violencia y acoso sexual o laboral, permitiendo comprender las consecuencias emocionales y físicas que tienen para el trabajador o trabajadora que lo experimenta, ya sea con cambios en el estado de ánimo, tristeza, depresión o ansiedad. Además, a la organización le permite comprender que la empleabilidad está en riesgo ante las condiciones sociales y estructurales que se hayan en la misma.

En ese sentido, la empleabilidad es entendida como la capacidad de un colaborador para desarrollar conocimientos, habilidades y destrezas que le permitan mantener y crecer dentro de una organización, para la empresa es importante porque favorece el diseño de ambientes de trabajo que favorezcan las relaciones interpersonales saludables y evitar la fuga de talento humano, la rotación de personal, las quejas y el abandono laboral.

Comprender la dinámica de interacción social que tienen las condiciones del trabajo con las relaciones interpersonales de los colaboradores permite gestionar acciones concretas que ayuden a la empresa a reducir o eliminar cualquier tipo de práctica que atente contra la integridad y los derechos humanos de los trabajadores.

La presente investigación tuvo como beneficiario principal a los trabajadores, en particular mujeres, también las empresas privadas del sector comercio, aportando información valiosa para la identificación de riesgos psicosociales, lo cual contribuye a la formulación de medidas preventivas. La valoración teórica de la investigación consistió en conocer los riesgos psicosociales que afectan la empleabilidad.

La aplicación de cuestionarios y entrevistas a la población en estudio brindó información sobre la afectación de los riesgos psicosociales en la labor empresarial. Se procedió a realizar una propuesta que puede ser una herramienta útil para el área organizacional de las empresas que participaron, también la creación de un diagnóstico de necesidades que puede ser útil para diseñar el programa preventivo y de sensibilización sobre riesgos psicosociales, con especial énfasis en los derechos y la salud mental de las mujeres en los lugares de trabajo.

Objetivos de la Investigación

Objetivo General:

- Conocer cómo los riesgos psicosociales afectan la empleabilidad en empresas del municipio de Santa Ana Centro.

Objetivos Específicos:

- Identificar los principales riesgos psicosociales que afectan la empleabilidad de las mujeres en empresas del municipio de Santa Ana Centro.

- Analizar las consecuencias emocionales de los riesgos psicosociales en mujeres que laboran en empresas del municipio de Santa Ana Centro.

- Comparar los riesgos psicosociales que afectan la empleabilidad entre hombres y mujeres en empresas de Santa Ana Centro.

Delimitación de la Investigación:

Tabla 1:
Delimitación de la investigación geográfica, social y temporal

GEOGRÁFICA	El estudio se llevó a cabo en cuatro empresas privadas del municipio de Santa Ana Centro, las cuales fueron: Agromosa Grupo Q, S.A de C.V, Didea Repuestos, Grupo Gesel S.A de C.V y Regioamérica S.A de C.V
SOCIAL	La investigación consideró la participación de colaboradores, y gerentes de empresas privadas del municipio de Santa Ana Centro.
TEMPORAL	La investigación se desarrolló durante el año 2025

Nota: las empresas privadas que fueron tomadas en consideración para el estudio, corresponden al distrito de Santa Ana Centro

Metodología (Técnicas, Instrumentos, Campo Muestral y Tipo de Estudio)

El enfoque en la investigación fue mixto, lo que implica que fue un proceso de recolección, análisis y vinculación de datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio (Sampieri, 2006). La investigación dispone de un diseño incrustado, ya que este se emplea cuando se tiene un enfoque principal, y se agrega un enfoque secundario para proporcionar una perspectiva adicional. Los datos secundarios permiten una comprensión más completa y amplia del fenómeno en estudio (Ascona, 2023), en este caso se utilizó el diseño fenomenológico que se enfoca en las experiencias subjetivas de los participantes y se complementó con un diseño no experimental, transversal y con alcance descriptivo. Este alcance permite medir, evaluar o recolectar datos sobre diversos conceptos o variables de un fenómeno (Sampieri, 2006).

La recolección de los datos se hizo por medio de un cuestionario y una guía de entrevista que fueron diseñados y validados por juicio de expertos. Además, se determinó la confiabilidad del cuestionario obteniendo 0.86 en Alfa de Cronbrach, que significa un elevado coeficiente de consistencia interna. El análisis de los datos se hizo mediante SPPS y la presentación de datos por medio de gráficos y análisis cualitativos, que vinculan las teorías del marco teórico con los hallazgos de la muestra.

Población y Muestra

Población

La población estuvo integrada por trabajadores de 18 -65 años de edad que actualmente laboran en empresas privadas del municipio de Santa Ana Centro.

Se contó con una población de trabajadores de 729.

Muestra

Para la extracción de la muestra correspondiente a trabajadores se hizo uso de la fórmula para poblaciones conocidas, cuyos elementos significan, respectivamente:

Para la extracción de la muestra correspondiente a trabajadores se hizo uso de la fórmula para poblaciones conocidas, cuyos elementos significan, respectivamente:

$$n = \frac{Z^2PQN}{E^2(N - 1) + Z^2PQ}$$

Donde:

n = Cantidad de unidades muestrales, tamaño de la muestra

Z = Valor de la unidad estándar asociado al nivel de confianza que se desee asignar al estudio

PQ = Coeficiente de variabilidad en el acierto, error de las hipótesis

E = Máximo porcentaje de error permisible en el muestreo realizado

N = Población.

Al sustituir los valores de cada una de las variables anteriores, para las cuales se definieron sus respectivos valores, el tamaño de la muestra fue:

N = 729

Z = 95% = 0.475 = 1.96

E = 7% = 0.07%

P = 50% = 0.50

Q = 50% = 0.50

$$n = \frac{(1.96)^2\,(0.50)\,(0.50)\,(729)}{(0.07)^2\,(729\text{-}1) + (1.96^2\,(0.50)\,(0.50)}$$

$$n = \frac{(3.8416)\,(0.50)\,(0.50)\,(729)}{(0.0049)\,(729\text{-}1) + (3.8416)\,(0.50)\,(0.50)}$$

$$n = \frac{700.13}{4.5276}$$

$$n = 154.63$$

n= 154 trabajadores es la muestra significativa para el estudio.

La muestra estuvo conformada por 154 trabajadores El tipo de muestreo utilizado fue aleatorio simple, ya que cada uno de los trabajadores tenía la misma probabilidad de participar en la investigación.

Tabla 2
Determinación de la muestra de los trabajadores.

Empresas de Santa Ana Centro	Colaboradores contratados	Porcentaje proporcional de muestra	Muestra	Gerentes
Agromosa Grupo Q, S.A de C.V	250	34%	53	1
Didea Repuestos	250	34%	53	1
Grupo Gesel S.A de C.V	64	9%	14	1
Regioamérica S.A de C.V	165	23%	34	1
Total	729	100%	154	4

Nota: elaboración del equipo investigador

Método por Conveniencia:

Del total de empresas del municipio de Santa Ana Centro, se seleccionaron cuatro, debido a la oportunidad de apertura de los Gerentes. Esta estrategia fue conveniente para este estudio, puesto que se necesitó que los participantes se presentaran por sí mismos y brindaran la mayor cantidad de información posible.

SEGUNDA PARTE

ENTENDIENDO LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y LA EMPLEABILIDAD EN EL SALVADOR

SEGUNDA PARTE

"ENTENDIENDO LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y LA EMPLEABILIDAD EN EL SALVADOR"

Factores y Riesgos Psicosociales

El estudio de los riesgos psicosociales no es un tema nuevo, de hecho, en el país ha tenido mayor interés con la aprobación y puesta en vigencia de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en el año 2010. En esta Ley se propone que se deben establecer garantías básicas y responsabilidades que garanticen el adecuado nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, frente a los riesgos derivados del trabajo de acuerdo a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas para el trabajo (Asamblea Legislativa de El Salvador, 2010). En consideración de lo anterior, es valioso establecer que la parte empleadora deberá centrar especial atención al cuidado de la salud y la seguridad de todos los colaboradores, incluyendo el aspecto psicológico.

Al respecto, se elabora un Reglamento Especial que brinda particular enfoque a la salud psicológica y social del trabajador o trabajadora, por ello se deben incorporar programas preventivos y de sensibilización sobre riesgos psicosociales, incluyendo acciones educativas que contribuyan al desarrollo de una cultura organizacional basada en el ser humano, de manera que se favorezca a un ambiente de trabajo saludable, además de disponer de mecanismo de investigación y detección temprana de este tipo de riesgos (Presidencia de la República de El Salvador, 2012).

En consecuencia, de los importantes cambios en las organizaciones y de los procesos de globalización, la exposición a riesgos psicosociales se ha hecho más frecuente e intensa, por lo tanto, se deben desarrollar e implementar metodologías que permitan identificar oportunamente los riesgos para atender la salud de los colaboradores (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo , 2010). Los factores psicosociales se entienden como las características percibidas del ambiente de trabajo que tienen connotación emocional para los trabajadores y trabajadoras. Asimismo, se entienden como aspectos del trabajo, de la organización y de la gestión laboral y sus contextos sociales y organizacionales y que tienen la capacidad de afectar tanto al bienestar o la salud física, psíquica o social del trabajador como al desarrollo del trabajo (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo , 2010)

Algunos autores proponen que los factores se pueden identificar proponiendo una serie de indicadores organizacionales y laborales (INSST, 2018). Al respecto, se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 3
Listado de factores organizacionales que pueden incidir en la salud del trabajador

Factores Organizacionales	
Política y filosofía organizacional	Relación trabajo-familia Gestión de los Recursos Humanos Política de seguridad y salud Responsabilidad social Estrategia empresarial
Cultura de la organización	Política de relaciones laborales Información organizacional Comunicación organizacional
Relaciones industriales	Clima laboral Convenios colectivos Representación sindical
Factores Laborales	
Condiciones de empleo	Tipo de contrato Salario Diseño de carreras
Diseño del puesto	Rotación de puestos Trabajo grupal
Calidad en el trabajo	Uso de habilidades personales Demandas laborales Autonomía y capacidad de control Seguridad física en el trabajo Teletrabajo

Nota: (INSST, 2018)

Los factores de riesgo psicosocial, como se han presentado en la tabla anterior ayudan a comprender que aspectos globales como: la política, cultura organizacional y las relaciones industriales tienen el potencial de afectar la salud de los colaboradores; asimismo, condiciones de empleo, el diseño del puesto de trabajo y la calidad en el mismo, pueden causar afectaciones a la salud global de la persona.

En este sentido, cuando los factores organizacionales y psicosociales de las empresas son disfuncionales, provocan respuestas de inadaptación, tensión, estrés y altas probabilidades de afectar negativamente la salud de los colaboradores. Al respecto, se pueden puntualizar otros factores psicosociales de riesgo o estrés:

Tabla 4
Factores de estrés psicosocial

Contenido del trabajo	Falta de variedad en el trabajo, ciclos cortos de trabajo, trabajo fragmentado y sin sentido.
Sobrecarga y ritmo	Exceso de trabajo, ritmo del trabajo, alta presión temporal, plazos urgentes de finalización
Horarios	Cambio de turnos, cambio nocturno, horarios inflexibles, horario de trabajo imprevisible, jornadas largas o sin tiempo para interacción
Relación trabajo-familia	Demandas conflictivas entre el trabajo y la familia, bajo apoyo familiar, problemas duales de carrera

Nota: modificado de Cox y Griffiths, 1996.

Como se puede observar en la tabla, existen múltiples factores que las condiciones de trabajo de una empresa pueden generar y en consecuencia incidir en el bienestar del colaborador, y en algunas ocasiones en su salud.

Principales Riesgos Psicosociales: Estrés, Violencia, Acoso Laboral y Acoso Sexual

Abordar los principales riesgos psicosociales es un tema interesante y definitivamente una tarea nada sencilla; sin embargo, en las siguientes páginas se tratarán de abordar algunos de los que se pueden considerar más relevantes o comunes y que afectan la salud y el bienestar de los trabajadores y trabajadoras:

Estrés: seguramente este es el riesgo psicosocial más conocido en el mundo de lo laboral. Al respecto, la Comisión Europea lo define como: patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas, y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido de trabajo, organización del trabajo y el medio ambiente del trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo , 2010).

Es importante destacar dos tipos de respuestas ante el estrés, estos son: crónico y temporal. Ambos pueden tener marcadas consecuencias a la salud, finalizando en un agotamiento del cuerpo y en la incapacidad por parte del trabajador de brindar respuestas acertadas ante los problemas o los inconvenientes del contexto. Por su parte, algunos autores sugieren que el estrés se puede comprender a partir múltiples factores, a considerar: factores sociales, organizacionales y del puesto de trabajo, estos tendrán repercusión

en aspectos sociales y organizacionales, pero tendrán la variable personal, como un agente regulador de las consecuencias.

Estas variables personales se pueden establecer como: la resiliencia o vulnerabilidad individual.

Violencia: este es seguramente el segundo riesgo laboral más frecuente y que también conlleva graves consecuencias a la salud de quienes lo experimentan dentro de los lugares de trabajo. La Organización Internacional del Trabajo la define como: toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable en la cual la persona es asaltada, amenazada, humillada o lesionada como consecuencia directa de su trabajo y la Organización Mundial de la Salud la entiende como: uso intencional del poder o amenaza contra otra persona o grupo, en circunstancias relacionadas con el trabajo, que cause o tiene un alto grado de probabilidad de causar lesiones, muerte, daño psicológico, mal desarrollo o privación (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo , 2010).

Es importante reconocer que la violencia puede ser física o psicológica. En este sentido, la violencia física puede ser de tres tipos:

- Tipo 1: violencia que se comete desde el exterior del trabajo. Se pueden considerar: asaltos, robos y atracos en el lugar de trabajo.
- Tipo 2: actos violentos provenientes de los clientes a quienes se atiende o presta un servicio.
- Tipo 3: actos violentos que provienen de compañeros o superiores en el lugar de trabajo.

Figura 1
Ilustración de actos de violencia en el trabajo

Nota: la violencia atenta a los derechos laborales

También, la violencia psicológica laboral se puede expresar de múltiples maneras. Por ejemplo, por el incivismo, este término se puede reconocer por medio de: groserías o descortesía, muestras de falta de consideración a los demás. La supervisión abusiva, es otro término que se expresa como: conductas interpersonales persistentes negativas y agresivas como la: ridiculización de los subordinados, privada o pública, invasión del espacio personal, el trato rudo y descortés o la crítica pública y desmoralizadora. El socavamiento social, que se encarga de destruir el trabajo exitoso o la reputación favorable del colaborador.

Acoso laboral: esta es una forma de violencia que se presenta especialmente en el trabajo, y se debe considerar como un riesgo psicosocial específico. En este sentido, se resalta el término mobbing o acoso laboral. De acuerdo, al Comité Consultivo de la Comisión Europea para la seguridad, la higiene y la protección de la salud en el trabajo, se entiende como: una forma de comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores jerárquicos y subordinados, por el que la persona en cuestión es humillada y atacada varias veces, directa o indirectamente por una o más personas con el propósito y con el efecto de alienarla (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2010).

Figura 2
Representación de una acción de acoso sexual

Nota: el acoso es penado legalmente

Este tipo de comportamiento se puede ver manifiesto con acciones de: intimidación, descalificación y desequilibrio en el ejercicio de poder, provocando alienación para la persona que lo experimenta. Acoso sexual: esta es otra de las formas en las cuales se presenta la violencia; sin embargo, por su complejidad es importante destacarla como un riesgo psicosocial en específico. De hecho, este es considerado un tipo de conducta que atenta contra los derechos fundamentales de la persona y una violación al derecho a la intimidad y la libertad individual. Se ha considerado como un elemento importante en la lucha contra las diferentes formas de violencia contra la mujer.

Al respecto, se puede considerar la siguiente definición: conducta de naturaleza sexual desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa o en relación, o como consecuencia de una relación de trabajo, realizado por un sujeto que sabe o debe saber que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo, creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo , 2010).

Efectos y Consecuencias de los Riesgos Psicosociales

El entorno laboral debe ser un espacio en el cual los trabajadores y trabajadoras se sientan cómodos y seguros, que por medio de sus acciones se permita el cumplimiento de las metas organizacionales y también las personales; no obstante, cuando esto no se cumple se puede ver afectada la salud y la motivación de los colaboradores. Asimismo, la pérdida de la calidad del trabajo puede ser otro de los efectos en las organizaciones.

En la siguiente tabla se hará la presentación de las consecuencias y efectos de los riesgos psicosociales:

Tabla 5
Efectos y consecuencias de los riesgos psicosociales

Consecuencias	Efectos
Problemas relacionados con la salud	Salud física Salud mental Consumo de sustancias Trastornos psicosomáticos
Actitudes ante la empresa	Satisfacción laboral Conductas contraproducentes
Tiempos de trabajo	Rotación de personal Presentismo Bajas laborales Duración de las bajas
Costes económicos	Accidentes de trabajo Pérdida de materiales Rendimiento Productividad

Nota: (INSST, 2018)

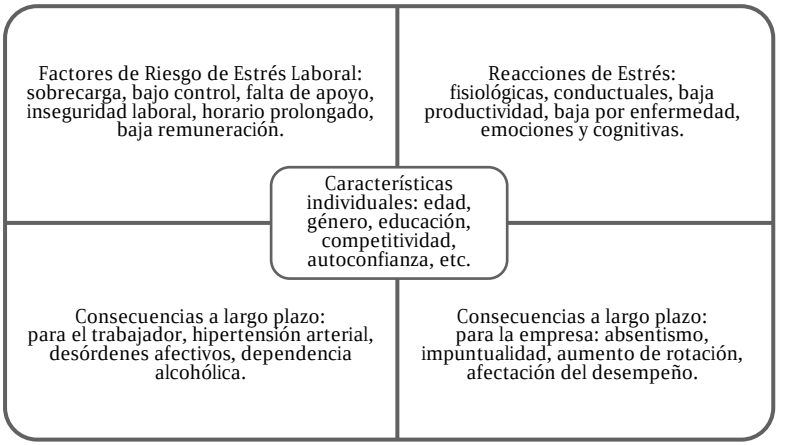
Figura 3
Estrés laboral y agotamiento extremo

Nota: el estrés laboral puede causar síndrome de burnout

Al respecto, los efectos específicos que el estrés puede provocar en los colaboradores, cuando se mantiene una respuesta crónica o excesivamente frecuente, son los siguientes: problemas musculoesqueléticos, trastornos cardiovasculares, trastornos psicosomáticos en los cuales se incluyen problemas gastrointestinales, así como el consumo de sustancias.

En el siguiente esquema se hará una representación de los efectos y consecuencias del estrés:

Figura 4
Efectos y consecuencias de los riesgos psicosociales



Nota: adaptación del equipo investigador.

También, se debe considerar que los efectos del estrés se relacionan con el aumento de cortisol, cambios en el hipocampo. Incluso, se considera que el aumento del estrés produce disminución en la actividad inmunológica e incluso puede acelerar la manifestación de enfermedades como el Alzheimer (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo , 2010).

Asimismo, se debe valorar los efectos de la violencia ya que son muchos. Este problema de índole laboral puede ocasionar tanto daños físicos como psicológicos. De forma general, los datos muestran que los daños físicos que se reciben están en un rango que va de lesiones menores a graves, e incluso mortales. De similar manera, los daños psicológicos varían entre el malestar, la tensión, el estrés pasajero y temporal hasta formas de tensión y estrés crónico que puede llevar a la necesidad de ayuda psicológica profesional, o incluso a abandonar el propio trabajo (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo , 2010).

A su vez, lo que se produce en el acoso laboral es un atentado a la propia identidad profesional, una devaluación de la propia competencia profesional que ha podido suponer y costar años, esfuerzos y renuncias importantes. Existen datos que revelan una amplia muestra de sintomatología física y mental. Leyman

(1996), uno de los primeros estudiosos de tema se refería a un amplio espectro de patologías somáticas como pérdidas del apetito, fatiga crónica, dolor de espalda y muscular. Respecto a la salud mental pueden citarse el trastorno de estrés postraumático, el deterioro de la autoestima, la irritabilidad, la apatía o trastornos de la memoria.

Otros autores destacan síntomas como insomnio, síntomas psicosomáticos, fatiga crónica, dolor muscular de cabeza y espalda e incluso ideación de suicidio y síntomas de estrés postraumático. Otras consecuencias habituales constatadas en personas acosadas han sido reacciones emocionales negativas centradas en perfiles de melancolía, apatía, falta de concentración, confusión y desesperanza (Matthiesen y Einarsen, 2004).

Por último, en relación al acoso sexual se puede considerar que se produce una disminución del bienestar subjetivo vinculado al trabajo. En general, el acoso sexual genera un malestar personal profundo con repercusiones generalizadas en la vida de la mujer (Gutek, 1985), especialmente cuando se produce una violación o un intento de violación. En estos casos puede producirse fácilmente un tipo de estrés postraumático que invalide o disminuya de forma importante la vida personal, laboral y profesional de la mujer.

Figura 5
Jóvenes salvadoreños en búsqueda de empleo

Nota: La Prensa Gráfica, El Salvador

Empleabilidad: Definición y Comprensión del Concepto

El trabajo seguro y estable ha sido un punto de referencia durante el siglo XX, sin embargo, el desempleo es un reto inminente para muchas sociedades contemporáneas. En ese sentido, la empleabilidad es “un requisito crítico, tanto para las empresas y empleadores, que necesitan competir en un entorno cambiante, como para los individuos, quienes la tienen como objetivo para el éxito de su carrera” (Lantarón, Empleabilidad: análisis del concepto , 2019); es decir, el trabajo cambia, pero algo fundamental para el desarrollo de la persona es adquirir un empleo y sobre todo mantener el mismo. Esto es un compromiso tanto para el trabajador como la empresa.

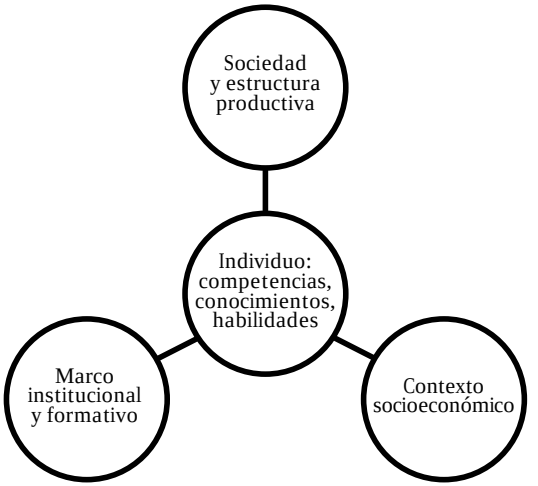
Se implica una responsabilidad por parte del trabajador que debe desarrollar un conjunto de aptitudes y habilidades para desempeñar de manera exitosa sus funciones, como por parte de la empresa que debe generar las mejores

condiciones laborales para la retención del talento humano. Por ello, la preocupación por la inserción laboral está en muchas políticas nacionales y entre los objetivos de la educación.

La empleabilidad en consecuencia se relaciona con el desarrollo de atributos, competencias, conocimientos o habilidades que dispone un candidato a un trabajo y que son bien valorados en el mercado laboral, pero dicho concepto no se relaciona únicamente a la capacidad para adquirir un empleo sino sobre todo para mantenerlo (Lantarón, Empleabilidad: análisis del concepto , 2019).

No obstante, se debe reconocer que este concepto está vinculado con factores individuales, circunstancias personales y factores externos. En el siguiente esquema se hace una representación de dichos elementos:

Figura 6
Componentes y factores de la empleabilidad



Nota: Martín-González 2013

En esta figura se representa los diversos elementos internos y externos que influyen para la adquisición del empleo. Se consideran las variables personales como las competencias, conocimientos y habilidades personales del candidato a trabajador o el colaborar contratado de una empresa, pero se consideran las variables del ambiente, por ejemplo: el contexto socioeconómico, la sociedad y estructura productiva y por supuesto, el marco normativo e institucional que rige las leyes y reglamentos del empleo.

En la siguiente tabla se delimitará cada uno de los elementos anteriormente enunciados:

Tabla 6
Factores internos y externos de la empleabilidad

Factores internos y externos de la empleabilidad		
Factores individuales	Circunstancias personales	Factores ecternos
• Competencias personales • Habilidades • Conocimiento básico sobre el trabajo • Características demográficas • Salud • Discapacidad • Adaptabilidad • Movilidad	• Circunstancias familiares • Responsabilidades de cuidados • Responsabilidades de cuidado familiares • Cultura del trabajo • Acceso al transporte • Acceso a capital financiero	• Factores del mercado laboral • Factores microeconómicos • Características de los puestos vacantes • Factores de contratación • Factores de la política de empleo

Nota: Martín-González 2013

Por medio de esta tabla se puede observar con mayor detalle las implicaciones que tienen los factores individuales y externos, así como las circunstancias personales. Muy relevante considerar que para que la empleabilidad se sostenga se debe generar la adaptabilidad de las características personales, habilidades y otros con las circunstancias familiares y responsabilidades, así como factores del mercado laboral o contratación.

En esta línea la Comisión Europea (2001, p. 37) definió empleabilidad como: “capacidad para lograr un empleo. No sólo se refiere a la adecuación de sus conocimientos y aptitudes, sino también a los incentivos y oportunidades ofrecidos a los ciudadanos para que busquen un empleo”.

Retos de la Empleabilidad: Riesgos Psicosociales

Cualquier análisis que se genere, alrededor de la empleabilidad y los retos que este tiene, revela diferentes actores implicados directa e indirectamente; por una parte, las personas que deciden los criterios sobre quién, cómo contratan y efectúan la contratación o sea la parte empleadora; por otra, los profesionales de interés en el mercado de trabajo considerados como de alta probabilidad de contratación y también los profesionales considerados de bajo interés del mercado o de baja empleabilidad.

Figura 7
Salvadoreños buscan empleo

Fuente: (Organización Internacional del Trabajo , 2022)

A los primeros agentes, es decir empleadores, se les podría considerar como "hacedores de políticas" o grupos gremiales que tienen una incidencia marcada en el mercado de lo laboral. Para Carrieri y Sarsur (2002) los empleadores consideran que aquellos que no logren mantener su trabajo son responsabilizados por ello con el despido y además de sentirse no comprometidos, son tratados así por el mercado que los expulsa o marginaliza. Así, la individualización del perfil esperado por el mercado debe ser encontrado en el trabajador, independientemente de la formación y espacios a que tenga acceso (Pérez, 2008).

Al respecto, es importante considerar que, en 2025, El Salvador ha mostrado un crecimiento sostenido del empleo formal, superando el millón de cotizantes en planilla. El sector privado lidera esta expansión, especialmente en áreas como comercio, turismo, manufactura y servicios profesionales, en este sentido, más de la mitad de las empresas proyectan contratar nuevo personal, con énfasis en tecnología, logística y textiles.

Esto demuestra un gran avance de empleabilidad en el país; sin embargo, a pesar de estos avances, persisten desafíos estructurales: cerca del 70 % de la población ocupada trabaja en condiciones informales o con subempleo, lo que limita el acceso a prestaciones y estabilidad. La juventud y las mujeres enfrentan mayores barreras para integrarse al mercado laboral debido a la falta de experiencia, estereotipos y responsabilidades de cuidado (Fernández, 2022).

Muchas mujeres salvadoreñas destinan un número significativo de horas a tareas domésticas y de cuidado no remunerado, como cocinar, limpiar y atender a niñas, niños o personas dependientes, lo que limita su capacidad de trabajar de manera remunerada. Esta disparidad avanza una barrera estructural: el exceso de carga de cuidado no remunerado reduce sus oportunidades laborales, las excluye del mercado laboral formal y restringe su autonomía económica.

Es importante reconocer a partir de datos de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, que las mujeres trabajadoras dedicaban en promedio 22.6 horas semanales a cuidados en 2019, frente a 7.6 horas de los hombres; en hogares con hijos pequeños, la carga para las mujeres aumentaba hasta 26.8

horas. Durante la pandemia, la carga femenina creció a 24 a 28 horas, mientras que la masculina se mantuvo en 8 a 9 horas. Esta desigualdad redujo la participación femenina en el empleo formal, empujando a muchas hacia la informalidad o a abandonar el trabajo remunerado (Fernández, 2022).

A partir de estos resultados se puede considerar que el reparto desigual del trabajo de cuidados reproduce y profundiza las desigualdades de género en empleo, reduciendo horas disponibles para trabajo remunerado, limitando la búsqueda de empleo formal y empujando a las mujeres hacia empleos informales o en los cuales realicen funciones únicamente durante medio tiempo.

La empleabilidad se ve afectada también por los riesgos psicosociales como: la carga excesiva de trabajo, la falta de control sobre las tareas, la inseguridad laboral, la baja justicia organizacional, la ausencia de apoyo social y el acoso laboral (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo , 2010), cuando estos factores están presentes, pueden desencadenar trastornos mentales relacionados con estrés, ansiedad, depresión y burnout, que deterioran el bienestar general del trabajador y reducen su capacidad para desempeñarse adecuadamente en el entorno laboral y mantener su empleo, en muchas ocasiones les lleva a renunciar o afectar gravemente su salud física y mental.

Además, la inseguridad laboral, caracterizada por la incertidumbre respecto a la continuidad del empleo, genera un impacto psicológico negativo que limita la capacidad de planificación y desarrollo profesional. Este tipo de riesgo psicosocial conduce a una disminución de la motivación para actualizar habilidades y adaptarse a nuevas demandas del mercado laboral, reduciendo la empleabilidad a mediano y largo plazo (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Asimismo, el acoso laboral o mobbing puede generar graves secuelas psicológicas y emocionales, que afectan la autoestima y la confianza, elementos fundamentales para el desempeño laboral y la búsqueda activa de empleo (Einarsen, Hoel, Zapf, & Cooper, 2011).

El apoyo social en el ambiente de trabajo es otro factor crucial. La ausencia de redes de apoyo y la falta de reconocimiento aumentan la vulnerabilidad frente al estrés y dificultan la recuperación emocional tras experiencias laborales negativas. La falta de apoyo disminuye la resiliencia y la capacidad de afrontar retos, aspectos esenciales para mantener la empleabilidad en contextos laborales cambiantes (Johnson & Hall, 1988).

Dificultad en la Conciliación de Trabajo-empleo: Retos de la Empleabilidad

Los cambios sociales que se han presentado en el mundo laboral en las últimas décadas ha hecho que surja el conflicto entre la vida familiar y laboral.

En la actualidad, las familias necesitan dos salarios para poder mantener la educación de los hijos y los gastos del hogar, en ese sentido, conciliar los horarios de estudio, con las responsabilidades familiares es todo un reto, lo que debe generar mayor flexibilidad en los horarios de trabajo.

Al respecto se debe considerar que el trabajo proporciona ingresos, estatus y seguridad económica, la familia representa el apoyo afectivo donde educar e instruir a los hijos, de modo que se vuelva indiscutible la relevancia de ambos aspectos para la vida humana y para el bienestar psicológico de los mismos. Por eso, la intrincada interacción entre la vida laboral y personal se ha consolidado como un área de investigación crucial en las ciencias sociales y del comportamiento, principalmente en la psicología organizacional.

La creciente demanda de productividad en el ámbito laboral, aunada a las expectativas sociales y familiares, ha intensificado la dificultad para que los individuos alcancen un equilibrio satisfactorio entre sus roles (Greenhaus, 2000).Esta tensión no solo impacta el bienestar individual, manifestándose en estrés y agotamiento, sino que también tiene repercusiones significativas en el funcionamiento de las organizaciones, afectando la productividad y la retención de talento.

En este contexto, el conflicto trabajo-empleo (CTE) emerge como un tema central para comprender este problema. De esta manera resulta importante definirlo como una forma de conflicto inter-rol en la que las presiones derivadas del ámbito laboral y del ámbito familiar se perciben como mutuamente incompatibles, generando dificultades para cumplir eficazmente con las obligaciones inherentes a cada uno (Carlson, 2000). La literatura científica ha distinguido dos direcciones principales en las que este conflicto se manifiesta: el conflicto trabajo-familia, donde las demandas del trabajo interfieren con las responsabilidades familiares, y el conflicto familia-trabajo (CFT), donde las demandas familiares dificultan el desempeño laboral (Carlson, 2000).

Figura 8
Representación de una madre con trabajo y responsabilidad familiar

Nota: conflicto de familia-trabajo

La comprensión de las dinámicas del conflicto trabajo-empleo se ha enriquecido con la contribución de diversos modelos teóricos. La teoría del

conflicto de roles expresa que este se produce cuando las expectativas asociadas a los roles de trabajador y miembro de la familia son incongruentes o demandan recursos incompatibles. La teoría del agotamiento de recursos postula que los individuos poseen una cantidad limitada de recursos y que ocurre cuando las demandas de ambos roles exceden estos recursos disponibles, llevando al agotamiento físico y mental.

Otra propuesta relevante es el modelo demandas-recursos laborales que se centra en cómo las características del entorno laboral influyen en el bienestar y el desempeño de los empleados. Según este modelo, las altas demandas laborales (carga de trabajo, presión de tiempo) combinadas con bajos recursos laborales (autonomía, apoyo social) pueden aumentar la probabilidad de experimentar estrés y en consecuencia reducir la capacidad de solucionar problemas por parte del colaborador.

La aparición del conflicto trabajo- empleo está influenciada por una compleja interacción de factores antecedentes que pueden clasificarse en laborales, familiares e individuales. Entre los factores laborales, se encuentran la sobrecarga de trabajo, la falta de control, los horarios inflexibles y el escaso apoyo por parte de la organización y los supervisores. Los factores familiares incluyen el número y la edad de los hijos, las responsabilidades de cuidado y la falta de apoyo familiar. También, los factores individuales, como los rasgos de personalidad (e.g., neuroticismo), las estrategias de afrontamiento y las creencias sobre los roles de género, también desempeñan un papel importante (Wayne et al., 2004; Lazarus & Folkman, 1984).

A nivel individual, la investigación ha demostrado consistentemente la asociación entre estos problemas y un deterioro del bienestar psicológico, incluyendo mayores niveles de estrés, ansiedad y síntomas depresivos (Ford et al., 2007). Además, se ha observado una disminución de la satisfacción tanto con la vida en general como con el trabajo específico. El burnout, caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, también se ha vincula con esto (Maslach et al., 2001).

En el ámbito organizacional, el conflicto trabajo-empleo se relaciona con resultados negativos como una menor productividad y eficiencia de los empleados (Netemeyer et al., 1996). Asimismo, se ha encontrado una correlación negativa entre el CTE y el compromiso organizacional, lo que implica una menor identificación y vinculación de los empleados con la empresa (Meyer et al., 2002). El aumento del ausentismo y el presentismo (estar en el trabajo, pero con una productividad reducida) son otras consecuencias organizacionales relevantes (Allen et al., 2000).

La dificultad en la conciliación trabajo-empleo presenta retos significativos para la empleabilidad. El estrés crónico y la falta de tiempo derivados del CTE obstaculizan la adquisición y el desarrollo de nuevas habilidades y conocimientos, fundamentales para la empleabilidad a largo plazo. La disminución del bienestar y la salud mental pueden afectan la capacidad de los individuos para buscar y desempeñar un empleo de manera efectiva y sostenida.

La Educación como Factor de Empleabilidad en El Salvador

En El Salvador, como en muchos otros países de la región se han experimentado consecuencias muy negativas en relación al desempleo y los cambios económicos que han afectado al mundo, de hecho, desde el año 2008 las crisis financieras han incidido en el aumento significativo del desempleo.

Se podría considerar que son muchos los obstáculos que se enfrentan en el país en materia financiera, ya que el crecimiento económico con demasiada frecuencia no ha sido acompañado por un volumen de empleo que crezca por lo menos a la misma tasa que el PIB, o mejor todavía, el PIB por habitante. Es una situación bastante difícil de entender porque normalmente la política de crecimiento económico se concentra en eso, en el crecimiento, asumiendo que la mejora continua en el nivel y calidad de vida, que en consecuencia tendrá un empleo productivo y decente.

Pero la realidad es otra. Particularmente en América Latina y el Caribe se ha encontrado que para muchos países el crecimiento no ha significado más y mejores empleos. De hecho, una manera de apreciar esto es a partir de la pauta que exhibe la productividad sectorial. Es como lo explica Cimoli ed. (2005):

La CEPAL fue pionera en sostener que la reasignación de los factores de producción, es decir, trabajo y capital, desde los sectores de baja productividad hacia los de alta productividad era una condición necesaria para encauzar la economía en un sendero virtuoso de desarrollo.

En otras palabras, el proceso de retirar a los trabajadores de los sectores de baja productividad no solo favorecería el aumento de la productividad agregada y la difusión de tecnología, sino que también tendría un efecto positivo en el comportamiento de los salarios reales en la periferia, que pasarían a crecer en correspondencia con los incrementos de la productividad (Orellana, 2017).

Esta sería una opción que podría mejorar las condiciones de empleabilidad en el país y ofrecer mejores condiciones laborales a las personas, sin embargo, si el objetivo es cualificar los puestos de trabajo, entonces se deben fortalecer las competencias, habilidades y conocimientos de las personas que optan a

dicho empleo. En ese sentido, la función de la educación será fundamental para dotar de todas las herramientas imprescindibles para cumplir con alta calidad la producción laboral.

Por eso resulta importante analizar en este tema que algunos expertos señalan el deterioro de la educación en términos de calidad y vinculación con el mercado laboral. En ese sentido, es importante resaltar la teoría del capital humano que la educación es el factor determinante de la empleabilidad. Al respecto, el capital humano se entiende como es aquel conocimiento que los individuos adquieren durante su vida y que usan para producir buenos servicios o ideas en el mercado o fuera de él. De esta forma, se plantea que la capacidad productiva de una persona, como una aproximación a su empleabilidad, está correlacionada con sus conocimientos (Escuela Superior de Economía y Negocios, 2022).

De acá se retoma la idea que la educación influye directamente en la economía, y, en consecuencia, se deben analizar las competencias claves que se pretenden desarrollar en las Instituciones de Educación Superior, entendiendo las competencias como: aquel conjunto de conocimientos, capacidades y actitudes que precisan las personas para realizarse y desarrollarse en el ámbito personal y laboral de forma que posibiliten la inclusión social y el ejercicio de una ciudadanía activa (Castañeda, 2019).

A partir de esto, las instituciones de educación superior (IES) enfrentan el desafío de demostrar su relevancia y de asegurar que sus planes de estudio y proyectos de investigación se alineen con las necesidades del entorno social y productivo. Por ello, se ha retomado el término empleabilidad para referirse a la capacidad de los estudiantes y egresados universitarios para obtener un empleo y mantenerse en él a lo largo del tiempo.

La labor del personal docente en las IES abarca la transmisión de conocimientos, el desarrollo de competencias para la vida y el trabajo, y la creación de nuevo conocimiento a través de la investigación. La problemática del desempleo en jóvenes egresados ha sido ampliamente documentada en diferentes naciones. Esta situación, en parte, se debe a la desarticulación entre las políticas públicas en materia de educación y las industrias con alto potencial para la competitividad. Para fomentar la empleabilidad, se requiere del esfuerzo conjunto de diversos actores: el personal docente, el apoyo administrativo, la colaboración de la industria y el compromiso de los propios estudiantes. La investigación educativa es el eje central que guía a estos actores en la formulación de políticas y acciones congruentes con un propósito común (Castañeda, 2019).

Específicamente las habilidades que las Instituciones de Educación Superior deben proveer al estudiante son: habilidades informativas, el razonamiento

lógico y la capacidad de argumentación. En este sentido, la primera habilidad hace referencia al conjunto de destrezas que permiten a un individuo reconocer cuándo se necesita información y poseer la capacidad para localizar, evaluar y utilizar eficazmente la información requerida. En un entorno profesional cada vez más saturado de datos, esta competencia es fundamental para la toma de decisiones fundamentada y la resolución de problemas.

La segunda, se relaciona con la capacidad de pensar de manera estructurada y coherente, utilizando la lógica para analizar situaciones, identificar relaciones entre ideas y sacar conclusiones válidas. Esta habilidad es la base del pensamiento crítico y es esencial para la resolución de problemas complejos y la toma de decisiones en cualquier campo profesional. En el ámbito académico, el razonamiento lógico se fomenta a través de la resolución de problemas matemáticos, el análisis de casos, y la construcción de argumentos bien fundamentados. En el contexto de El Salvador, los profesionales deben enfrentarse a desafíos económicos y sociales específicos, esta habilidad les permite interpretar información cuantitativa y cualitativa para identificar patrones, tendencias y posibles causas.

A su vez, la tercera habilidad se refiere a la habilidad de defender un punto de vista o una tesis de manera clara, lógica y persuasiva, utilizando evidencias sólidas para respaldar las afirmaciones. Esta competencia es vital no solo en el debate intelectual, sino también en el ámbito profesional para la presentación de proyectos, la negociación y la defensa de ideas ante colegas, superiores o clientes (Castañeda, 2019)

El Salvador y la Empleabilidad

La economía de El Salvador ha sido tradicionalmente agrícola, pero los servicios y la industria ahora emplean a un mayor porcentaje de la fuerza laboral y representan un porcentaje mucho más alto del producto interno bruto. La economía se vio afectada negativamente por su guerra civil de 12 años. El Salvador ha logrado un crecimiento económico promedio del 3.5% para el período 1990-2009. En 2009, el producto interno bruto (PIB) se contrajo un 3.5% y creció de manera muy moderada (1%) en 2010. Es un país con altos niveles de migración, y aproximadamente 3 millones de salvadoreños viven actualmente en el extranjero, que contribuyen a la economía salvadoreña a través de remesas, que en 2010 representaron el 16.2% del PIB anual (Alvarado, 2013).

En ese sentido es importante recalcar que, el bajo desarrollo de la economía salvadoreña y los problemas sociales han afectado a los jóvenes; hay problemas de delincuencia, el fenómeno de las "Maras" y desempleo. Las personas

especialmente afectadas por esta situación son los jóvenes entre 14 y 24 años, que representan aproximadamente el 20% de la población. Estudios recientes del PNUD señalan que, para los jóvenes, los principales desafíos y oportunidades se dan en términos de creación de empleo y las dificultades para la inserción en el mercado laboral se evidencian por las altas tasas de subempleo y desempleo: 62% en 2009 para personas de 18 a 24 años (Alvarado, 2013).

Esta información releva serios retos que se presentan en la sociedad salvadoreña para enfrentar la empleabilidad y ofrecer oportunidades accesibles de educación a los jóvenes, sobre todo considerando que son un grupo población muy representativo del país. En ese sentido, hay que valorar que de acuerdo al Índice de Competitividad Global indica que el país tiene debilidades en la calidad de su sistema educativo

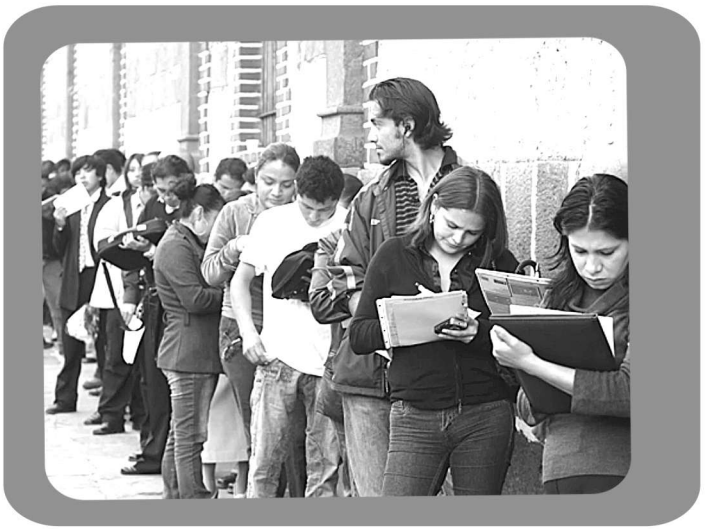
En este sentido, será relevante considerar ejemplos de buenas prácticas que en otros países se desarrollan para vincular a la población estudiantil con la empresa, lo que permita la disminución de la brecha entre teoría y práctica.

En consideración de lo anterior, diversos estudios y reportes han documentado la brecha existente entre lo que se enseña en las aulas y lo que exige el sector productivo en El Salvador. La falta de adaptación de los programas educativos a las necesidades empresariales es una constante preocupación. Mientras los estudiantes y sus padres esperan que la educación les asegure un empleo digno, el sector privado demanda un fortalecimiento en los planes de estudio y una mayor alineación de los currículos con las necesidades del mercado (Alvarado, 2013).

Las pasantías prolongadas son estrategias integrales de formación que fusiona la teoría impartida en la institución académica con la aplicación práctica en un entorno empresarial real. Se caracteriza por una conexión más intensiva entre la academia y las empresas, con la participación de tutores que guían el aprendizaje de los estudiantes en la práctica. El objetivo es que, a través de esta práctica guiada, los estudiantes desarrollen no solo conocimientos y habilidades, sino también las actitudes requeridas en el lugar de trabajo.

En relación de lo anterior, al proveer una experiencia práctica más prolongada, guiada y evaluada, se logra un mayor desarrollo de competencias y, de manera crucial, se mejora de forma significativa la inserción laboral y las condiciones de empleo. La evidencia sugiere que la vinculación más estrecha entre la academia y la industria, promovida por el sistema dual, es un factor clave para abordar la deficiencia de capital humano y la desconexión curricular que históricamente han afectado al país.

TERCERA PARTE



PERSPECTIVA ACTUAL DE LA EMPLEABILIDAD: UNA MIRADA DESDE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

TERCERA PARTE

"PERSPECTIVA ACTUAL DE LA EMPLEABILIDAD: UNA MIRADA DESDE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES"

Análisis de Guía de Entrevista Dirigida a Gerentes de Empresas Privadas del Municipio de Santa Ana Centro

I.- Generalidades

Se realizó un proceso de consulta directa con cuatro gerentes de diversas empresas privadas del municipio de Santa Ana Centro, para conocer su opinión de los riesgos psicosociales y la empleabilidad. La participación se realizó de manera voluntaria, haciendo valer la confidencialidad y seguridad de los participantes, de ellos el 30% tienen entre 26-30 años de edad que es el dato más representativo. Del total de entrevistados el 40% tiene menos de un año en ese puesto.

II.- Texto.

1. ¿Cuáles considera que son los principales riesgos psicosociales (acoso, violencia, estrés, sobrecarga laboral, etc.) que afectan a las mujeres en el entorno laboral?

Los gerentes que han sido consultados en este estudio destacan que los principales riesgos psicosociales que se experimentan en el lugar de trabajo son el acoso, el estrés y la sobrecarga laboral. Al respecto refieren que el desempeño de los colaboradores se ve reducido debido a la fatiga mental y emocional, y que esto tiene relación con el ritmo de vida. Se destaca que los riesgos psicosociales, específicamente de acoso se manifiesta con mayor frecuencia en las mujeres cuando trabajan en puestos de ventas o en los cuales tienen que exponerse a clientes externos.

2. En su opinión: ¿Existen programas o planes dentro de la empresa, que permiten disminuir la presencia de riesgos psicosociales en las mujeres? ¿Cuál ha sido el impacto de los mismos?

La respuesta de los entrevistados es diversa. El 50% de ellos afirma que en la empresa para la cual laboran no existe ningún tipo de programa o plan que promueva la disminución de riesgos psicosociales en las mujeres, esta respuesta se fundamenta debido a que no existen campañas que hagan conciencia sobre los efectos que pueden generar en la comunidad femenina y las consecuencias a nivel personal y laboral. El otro 50% afirma que la empresa

promueve una cultura organizacional saludable y de apoyo por lo cual se han coordinado con entidades validadas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para que impartan charlas sobre el acoso, salud mental e inteligencia emocional. Algunas de las instituciones que apoyan este tipo de charlas son el Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

3. ¿Cree que los riesgos psicosociales afectan con mayor incidencia la empleabilidad de las mujeres que los hombres? ¿Por qué?

El 75% considera que efectivamente los riesgos psicosociales se presentan con mayor incidencia en las mujeres debido a la vulnerabilidad y fragilidad que tienen en lo laboral; además, consideran que existen algunas condiciones que generan mayor vulnerabilidad en las mujeres, por ejemplo, ser madre de familia soltera o que no cuenten con el apoyo familiar suficiente. Asimismo, de acuerdo a la opinión de los entrevistados las mujeres son más emocionales y los cambios hormonales pueden afectar en su estado de ánimo y rendimiento laboral. Por otra parte, el 25% considera que los riesgos psicosociales afectan por igual a hombres y mujeres.

4. ¿Cuáles considera que son las principales consecuencias emocionales de los riesgos psicosociales en las mujeres?

Los participantes consideran que las principales consecuencias emocionales son: ansiedad, desgaste emocional, depresión, sentimientos de incapacidad, pérdida de autoconfianza, baja autoestima y frustración; asimismo, comentan que estos efectos inciden en el desempeño laboral y el entorno familiar.

5. En su opinión: ¿considera que existen diferencias en cómo los hombres y las mujeres experimentan el estrés laboral?

Un 75% considera que la mujer experimenta mayor estrés en comparación de los hombres, porque son ellas quienes cumplen las funciones domésticas del hogar, también porque existe una brecha en condiciones laborales que desfavorecen a la mujer. A su vez, se ven más expuestas a riesgos psicosociales como el acoso y la violencia de género. El otro 25% considera que tanto hombres como mujeres están igualmente expuestos a riesgos en los lugares de trabajo.

6. ¿Considera que las mujeres enfrentan mayores desafíos relacionados con el acoso laboral en comparación con los hombres?

El 100% manifestó que las mujeres experimentan mayores desafíos relacionados con el acoso laboral, ya que por naturaleza están más expuesta a ser víctima; además, se respondió que en el entorno laboral el acoso puede

generar afectaciones en las posibilidades de ascenso de las mujeres; en ese sentido, el área de Recursos Humanos debe desarrollar y fortalecer programas internos que favorezcan a la equidad de género y las posibilidades de ascenso.

7. ¿Qué factores dificultan la continuidad o el desarrollo profesional de las mujeres en las empresas?

Los participantes consideran que existen múltiples factores que afectan el desarrollo profesional de las mujeres en los lugares de trabajo, por ejemplo: el machismo, el acoso laboral, la falta de igualdad de género y oportunidades de ascenso. Asimismo, consideran que las políticas internas de las empresas no favorecen a la promoción y el ascenso por parte de las mujeres.

8. ¿Cómo cree que los riesgos psicosociales afectan la decisión de un empleado de permanecer o abandonar un trabajo?

Consideran que a las personas les gusta sentirse bien en su lugar de trabajo, porque es un contexto en el cual comparten una gran cantidad de tiempo de manera diaria, en consecuencia, este ambiente es fundamental para asegurar la empleabilidad. Por el contrario, cuando en la empresa existe un mal clima se provoca falta de sentido para el trabajador, disminución de la motivación y relaciones conflictivas que afectan la vida personal y familiar. Esta condición suele generar que las personas renuncien de su empleo, ya que valoran más un buen ambiente que un salario.

Análisis de Confiabilidad de Cuestionario Utilizado para Recolectar Información de Colaboradores de empresas de Santa Ana Centro

Objetivo del análisis: se evaluó la consistencia interna de un cuestionario diseñado para recoger información sobre cómo los riesgos psicosociales afectan la empleabilidad en empresas del municipio de Santa Ana Centro y se midió mediante el coeficiente Alfa de Cronbach.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos:

Tabla 7
Resultados de fiabilidad del instrumento aplicado

Estadísticas de fiabilidad
Alfa de Cronbach: 0.86
Número de elementos: 12

Nota: elaboración propia del equipo investigador

Para la determinación de la confiabilidad de utilizó el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales SPSS el cual es un software de análisis estadístico que permitió el cálculo de Alfa de Cronbach, el cual es un coeficiente que mide la consistencia interna de un conjunto de ítems en una escala, determinando qué tan confiables son las respuestas obtenidas. Según George y Mallery (2003), los valores del Alfa de Cronbach pueden interpretarse de la siguiente manera:

Tabla 8
Interpretación de Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Nivel de Confiabilidad
Menor a 0.60	Poca consistencia interna
De 0.60 a 0.69	Consistencia aceptable
De 0.70 a 0.79	Buena consistencia
De 0.80 a 0.89	Muy buena consistencia
Mayor o igual a 0.90	Excelente consistencia

Nota. Oviedo, H. C., & Campo-Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente Alfa de Cronbach. Revista colombiana de psiquiatría, 34(4), 572-580.

Un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.86 indica una muy buena consistencia interna entre los ítems del cuestionario, lo cual refleja una alta correlación entre las preguntas incluidas. Esto significa que el instrumento mide de forma coherente factores relacionados con los riesgos psicosociales que enfrentan los trabajadores en el entorno laboral.

En este sentido, el resultado obtenido respalda la fiabilidad del cuestionario y permite afirmar que los datos recolectados son consistentes para evaluar la percepción de los colaboradores sobre cómo estos factores afectan la estabilidad y la empleabilidad de las mujeres, en correspondencia con el propósito del estudio desarrollado por la Universidad Modular Abierta, Centro Regional de Santa Ana.

A continuación, se presenta un análisis de cruce de variables que permite confirmar los resultados encontrados en este estudio.

Tabla 9
Relación entre percepción de dificultades para el ascenso y equidad de oportunidades por género

Valoración		9. ¿En esta empresa las mujeres y los hombres tienen la misma oportunidad para lograr ascensos?					Total
			Nunca	En pocas ocasiones	Casi siempre	Siempre	
1. ¿Considera que las mujeres que laboran en su empresa enfrentan dificultades para acceder a ascensos o promociones?	Totalmente de acuerdo	% dentro de P1: Dificultad de ascenso	12.0%	36.0%	32.0%	20.0%	100.0%
		% dentro de P9: Oportunidad de ascenso	100.0%	32.1%	17.4%	8.2%	18.1%
	De acuerdo	% dentro de P1: Dificultad de ascenso		41.7%	38.9%	19.4%	100.0%
		% dentro de P9: Oportunidad de ascenso		53.6%	30.4%	11.5%	26.1%
	En desacuerdo	% dentro de P1: Dificultad de ascenso		3.7%	40.7%	55.6%	100.0%
		% dentro de P9: Oportunidad de ascenso		7.1%	47.8%	49.2%	39.1%
	Totalmente en desacuerdo	% dentro de P1: Dificultad de ascenso		8.7%	8.7%	82.6%	100.0%
		% dentro de P9: Oportunidad de ascenso		7.1%	4.3%	31.1%	16.7%
	Total	% dentro de P1: Dificultad de ascenso	2.2%	20.3%	33.3%	44.2%	100.0%
		% dentro de P9: Oportunidad de ascenso	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Nota: elaboración propia del grupo investigador

Entre las personas que consideran que las mujeres enfrentan dificultades para acceder a ascensos, solo un 20.0_% percibe que en su empresa siempre existen iguales oportunidades de ascenso entre hombres y mujeres. Esta tendencia se mantiene entre quienes están de acuerdo con la existencia de tales dificultades: apenas el 19.4_% considera que siempre hay igualdad, frente a un 41.7_% que cree que ocurre en pocas ocasiones.

Quienes están en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con la existencia de barreras para las mujeres, se observa una percepción más positiva respecto a la equidad en ascensos. En estos grupos, un 55.6_% y un 82.6_% respectivamente consideran que siempre hay igualdad de oportunidades.

Tabla 10
Situaciones de acoso hacia la mujer y violencia en el contexto laboral

Relación entre la observación de situaciones de acoso hacia mujeres y la percepción de mayor vulnerabilidad frente a los hombres			11. ¿Cree que las mujeres experimentan más acoso o violencia, en el contexto laboral en comparación de los hombres?				Total
			Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
3. ¿Ha observado alguna situación de acoso hacia la mujer en su lugar de trabajo?	Nunca	% dentro de observación de acoso en el entorno laboral	2.6%	25.0%	48.7%	23.7%	100.0%
		% dentro de percepción de mayor acoso hacia mujeres vs. hombres.	40.0%	76.0%	59.7%	39.1%	55.1%
	En pocas ocasiones	% dentro de observación de acoso en el entorno laboral	4.9%	9.8%	48.8%	36.6%	100.0%
		% dentro de percepción de mayor acoso hacia mujeres vs. hombres.	40.0%	16.0%	32.3%	32.6%	29.7%
	Casi siempre	% dentro de observación de acoso en el entorno laboral		6.7%	33.3%	60.0%	100.0%
		% dentro de percepción de mayor acoso hacia mujeres vs. hombres.		4.0%	8.1%	19.6%	10.9%
	Siempre	% dentro de observación de acoso en el entorno laboral	16.7%	16.7%		66.7%	100.0%
		% dentro de percepción de mayor acoso hacia mujeres vs. hombres.	20.0%	4.0%		8.7%	4.3%
	Total	% dentro de observación de acoso en el entorno laboral	3.6%	18.1%	44.9%	33.3%	100.0%
		% dentro de percepción de mayor acoso hacia mujeres vs. hombres.	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Nota: elaboración propia del grupo investigador

Este cruce busca identificar si la experiencia directa o indirecta de acoso (pregunta 3) se relaciona con una percepción general de que las mujeres son más vulnerables al acoso que los hombres (pregunta 11). La relación entre experiencia observada y percepción comparativa puede ayudar a comprender la conciencia institucional y cultural del problema. Al respecto, entre quienes nunca han observado situaciones de acoso hacia mujeres en su entorno laboral, el 48.7% cree que las mujeres "de acuerdo" experimentan más acoso que los hombres, mientras que el 25.0% está en desacuerdo y el 23.7% totalmente de acuerdo.

En el grupo que ha observado acoso "en pocas ocasiones", el 48.8% también está de acuerdo con la percepción de mayor acoso hacia mujeres, seguido por un 36.6% que está totalmente de acuerdo. Por otro lado, entre quienes reportan haberlo observado "casi siempre", el 60.0% está totalmente de acuerdo en que las mujeres sufren más acoso o violencia que los hombres, y un 33.3% está de acuerdo.

Finalmente, entre quienes siempre han observado este tipo de situaciones, el 66.7% también está totalmente de acuerdo con esta percepción, reforzando asociación entre experiencia directa y creencia de mayor vulnerabilidad femenina en el contexto laboral.

Análisis del Cuestionario Dirigido a Colaboradores de Empresas de Santa Ana Centro

La presente investigación tuvo como objetivo conocer los riesgos psicosociales y la empleabilidad de los colaboradores de empresas de Santa Ana Centro. Para ello, se tomó en consideración a diversas empresas. Para el procesamiento de los datos cuantitativos se utilizó la plataforma Statistics is software for advanced statistical analysis, por sus siglas SPSS, versión 27.

I.- Generalidades

El estudio fue dirigido a 154 colaboradores, entre los cuales el grupo etario más representado es el de 26 a 30 años, con el 27.5% del total (38 personas), seguido por el de 31 a 35 años, que representa el 23.2% (32 personas). En conjunto, ambos grupos concentran más de la mitad de la muestra (50.7%). Asimismo, en relación al tiempo de laborar para la empresa de identifica que el 44.9% de los encuestados tiene entre 1 y 5 años de laborar en la empresa (62 personas), seguido por un 23.2% con menos de un año (32 personas). El 13.0_% ha trabajado entre 6 y 10 años (18 personas), mientras que el 8.7% tiene entre 11 y 15 años de antigüedad (12 personas).

II.- Texto.

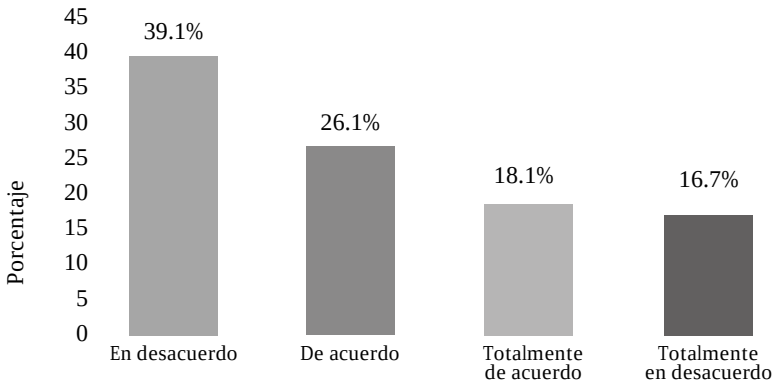
1. ¿Considera que las mujeres que laboran en su empresa enfrentan dificultades para acceder a ascensos o promociones?

Tabla 11
Frecuencia de respuesta por parte de encuestados

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente de acuerdo	25	18.1	18.1	18.1
De acuerdo	36	26.1	26.1	44.2
En desacuerdo	54	39.1	39.1	83.3
Totalmente en desacuerdo	23	16.7	16.7	100.0
Total	138	100.0	100.0	

Nota. Datos recopilados por la Unidad de Investigación de la Universidad Modular Abierta, Centro Regional de Santa Ana.

Gráfico 1



Nota. Datos recopilados por la Unidad de Investigación de la Universidad Modular Abierta, Centro Regional de Santa Ana.

Los resultados muestran que el 39.1% de los encuestados está en desacuerdo con que existan dificultades para que las mujeres accedan a ascensos, mientras que el 26.1% está de acuerdo y un 18.1% totalmente de acuerdo. Solo el 16.7% manifiesta estar totalmente en desacuerdo. En conjunto, los resultados muestran percepciones divididas: aunque la mayoría no identifica barreras, una proporción considerable sí percibe dificultades para el ascenso de las mujeres.

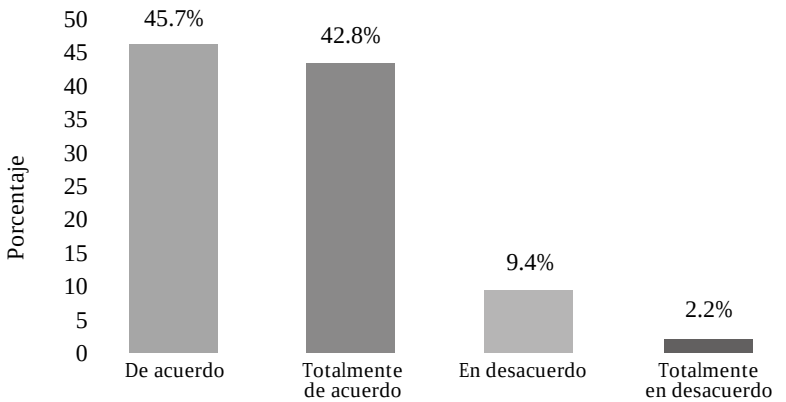
2. ¿En la empresa donde labora existen políticas que favorecen la igualdad de género y oportunidades de empleo?

Tabla 12
Tabla de frecuencia

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	3	2.2	2.2	2.2
En desacuerdo	13	9.4	9.4	11.6
De acuerdo	63	45.7	45.7	57.2
Totalmente de acuerdo	59	42.8	42.8	100.0
Total	138	100.0	100.0	

Nota. Datos recopilados por la Unidad de Investigación de la Universidad Modular Abierta, Centro Regional de Santa Ana.

Gráfico 2



Nota. Datos recopilados por la Unidad de Investigación de la Universidad Modular Abierta, Centro Regional de Santa Ana.

Un 45.7% de los encuestados está de acuerdo y un 42.8% totalmente de acuerdo, lo que suma un 88.5% que percibe la existencia de políticas favorables a la igualdad. Solo un 11.6% manifiesta lo contrario. En este caso, resulta importante considerar que las políticas institucionales deben favorecer la selección y contratación de personal de manera equitativa, al igual que regular los ascensos y las promociones de personal, basándose en competencias y habilidades, más que en aspectos de género.

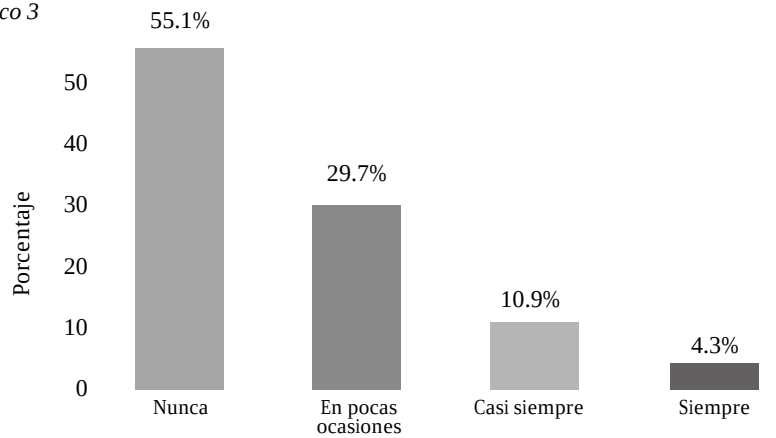
3. ¿Ha observado alguna situación de acoso hacia la mujer en su lugar de trabajo?

Tabla 13
Tabla de frecuencia

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	76	55.1	55.1	55.1
En pocas ocasiones	41	29.7	29.7	84.8
Casi siempre	15	10.9	10.9	95.7
Siempre	6	4.3	4.3	100.0
Total	138	100.0	100.0	

Nota. Datos recopilados por la Unidad de Investigación de la Universidad Modular Abierta, Centro Regional de Santa Ana.

Gráfico 3



Nota. Datos recopilados por la Unidad de Investigación de la Universidad Modular Abierta, Centro Regional de Santa Ana.

El 55.1% de los participantes afirma no haber observado situaciones de acoso, mientras que el 29.7% indica que las ha visto en pocas ocasiones. Un 15.2% reconoce haberlas observado con mayor frecuencia (casi siempre o siempre). De hecho, este es considerado un tipo de conducta que atenta contra los derechos fundamentales de la persona y una violación al derecho a la intimidad y la libertad individual. El acoso se ha considerado como un elemento importante en la lucha contra las diferentes formas de violencia contra la mujer, por lo cual RRHH deberá estar atento a su identificación, evaluación y corrección con programas específicos.

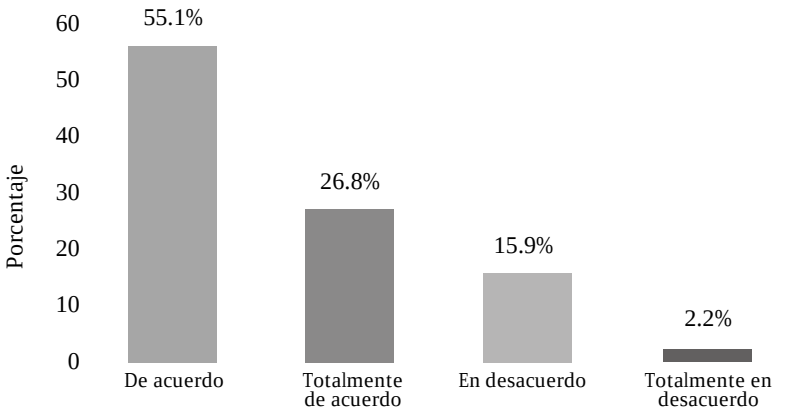
4. En su opinión: ¿la empresa da las facilidades para que las mujeres logren tener un equilibrio en vida laborar y las responsabilidades familiares?

Tabla 14
Tabla de frecuencia

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	3	2.2	2.2	2.2
En desacuerdo	22	15.9	15.9	18.1
De acuerdo	76	55.1	55.1	73.2
Totalmente de acuerdo	37	26.8	26.8	100.0
Total	138	100.0	100.0	

Nota. Datos recopilados por la Unidad de Investigación de la Universidad Modular Abierta, Centro Regional de Santa Ana.

Gráfico 4



Nota. Datos recopilados por la Unidad de Investigación de la Universidad Modular Abierta, Centro Regional de Santa Ana.

El 81.9% de los encuestados considera que su empresa sí brinda facilidades (de acuerdo o totalmente de acuerdo), mientras que el 18.1% opina lo contrario. Esto sugiere una percepción mayoritariamente positiva. Al respecto, se debe considerar que altas demandas laborales (carga de trabajo, presión de tiempo) combinadas con bajos recursos laborales (autonomía, apoyo social) pueden aumentar la probabilidad de experimentar estrés y en consecuencia reducir la capacidad de solucionar problemas por parte del colaborador.

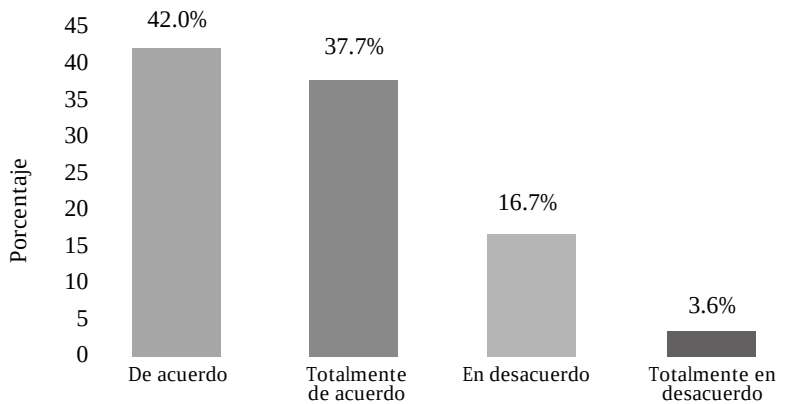
5. ¿Considera que las mujeres que trabajan experimentan mayor nivel de estrés debido a las responsabilidades familiares y la carga laboral?

Tabla 15
Tabla de frecuencia

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	5	3.6	3.6	3.6
En desacuerdo	23	16.7	16.7	20.3
De acuerdo	58	42.0	42.0	62.3
Totalmente de acuerdo	52	37.7	37.7	100.0
Total	138	100.0	100.0	

Nota. Datos recopilados por la Unidad de Investigación de la Universidad Modular Abierta, Centro Regional de Santa Ana.

Gráfico 5



Nota. Datos recopilados por la Unidad de Investigación de la Universidad Modular Abierta, Centro Regional de Santa Ana.

El 79.7% de los encuestados está de acuerdo o totalmente de acuerdo con esta afirmación, lo que revela una percepción generalizada sobre el impacto que tiene la doble carga en la salud emocional de las mujeres trabajadoras. Solo un 20.3% no lo percibe de esa manera. Eso coincide con los datos de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, en el cual se sostiene que las mujeres trabajadoras dedicaban en promedio 22.6 horas semanales a cuidados en 2019, frente a 7.6 horas de los hombres.

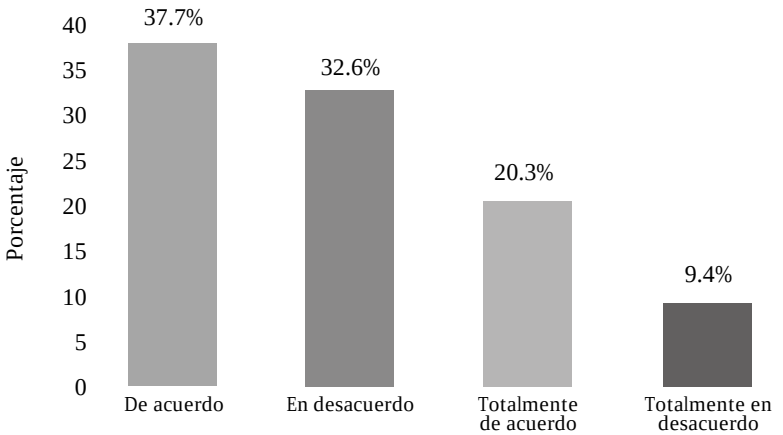
6. ¿Cree que las responsabilidades familiares generan ansiedad en las mujeres que laboran en esta empresa, afectando su capacidad para cumplir con sus funciones?

Tabla 16
Tabla de frecuencia

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	13	9.4	9.4	9.4
En desacuerdo	45	32.6	32.6	42.0
De acuerdo	52	37.7	37.7	79.7
Totalmente de acuerdo	28	20.3	20.3	100.0
Total	138	100.0	100.0	

Nota. Datos recopilados por la Unidad de Investigación de la Universidad Modular Abierta, Centro Regional de Santa Ana.

Gráfico 6



Nota. Datos recopilados por la Unidad de Investigación de la Universidad Modular Abierta, Centro Regional de Santa Ana.

El 58.0% de los encuestados considera que sí existe un impacto negativo, mientras que el 42.0% no comparte esa percepción. Esto sugiere que más de la mitad reconoce un vínculo entre la carga familiar y el rendimiento laboral de las mujeres. Lo cual se puede considerar como la presencia de indicadores de riesgos psicosociales específicos que afectan la salud mental de la mujer y puede incidir en su desempeño laboral y vida familiar.

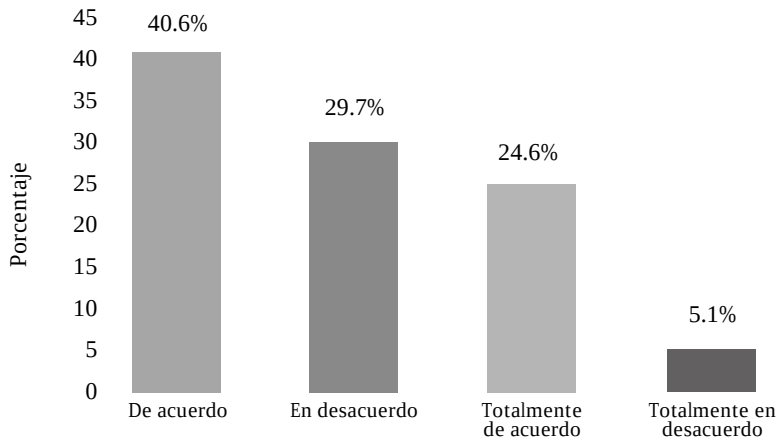
7. ¿Considera que las mujeres que laboran en la empresa tienden a presentar cansancio extremo debido a las exigencias laborales y la vida familiar?

Tabla 17
Tabla de frecuencia

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	7	5.1	5.1	5.1
En desacuerdo	41	29.7	29.7	34.8
De acuerdo	56	40.6	40.6	75.4
Totalmente de acuerdo	34	24.6	24.6	100.0
Total	138	100.0	100.0	

Nota. Datos recopilados por la Unidad de Investigación de la Universidad Modular Abierta, Centro Regional de Santa Ana.

Gráfico 7



Nota. Datos recopilados por la Unidad de Investigación de la Universidad Modular Abierta, Centro Regional de Santa Ana.

El 65.2% de los encuestados coincide en que esta combinación de responsabilidades afecta el bienestar físico de las mujeres, mientras que un 34.8% no lo percibe así. El dato refleja una percepción mayoritaria sobre el desgaste que enfrentan muchas trabajadoras. Esto en consecuencia, disminuye la capacidad de empleabilidad de las mujeres, al considerar las condiciones familiares y las responsabilidades de cuido como factores que afectan a mantener y desarrollarse en un empleo.

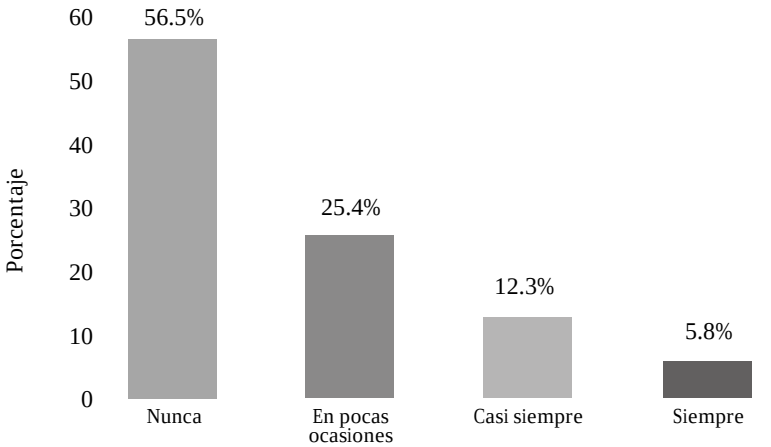
8. ¿En la empresa se han experimentado casos de acoso sexual, violencia u otro riesgo psicosocial contra la mujer?

Tabla 18
Tabla de frecuencia

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	78	56.5	56.5	56.5
En pocas ocasiones	35	25.4	25.4	81.9
Casi siempre	17	12.3	12.3	94.2
Siempre	8	5.8	5.8	100.0
Total	138	100.0	100.0	

Nota. Datos recopilados por la Unidad de Investigación de la Universidad Modular Abierta, Centro Regional de Santa Ana.

Gráfico 8



Nota. Datos recopilados por la Unidad de Investigación de la Universidad Modular Abierta, Centro Regional de Santa Ana.

Aunque el 56.5% de las personas encuestadas nunca ha presenciado estas situaciones, un 43.5% sí ha notado este tipo de hechos en distintas frecuencias. Esto indica que, aunque no generalizado, el problema está presente. Por lo cual, se puede considerar que el acoso sexual produce una disminución del bienestar subjetivo vinculado al trabajo y en algunos casos producir Trastorno de Estrés Postraumático.

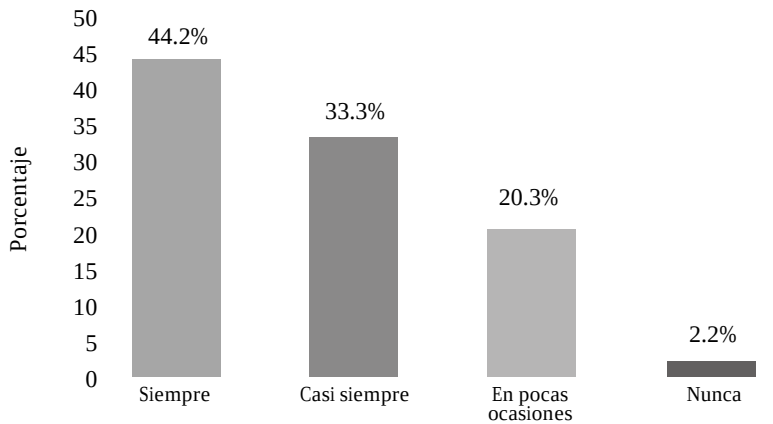
9. ¿En esta empresa las mujeres y los hombres tienen la misma oportunidad para lograr ascensos?

Tabla 19
Tabla de frecuencia

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	2.2	2.2	2.2
En pocas ocasiones	28	20.3	20.3	22.5
Casi siempre	46	33.3	33.3	55.8
Siempre	61	44.2	44.2	100.0
Total	138	100.0	100.0	

Nota. Datos recopilados por la Unidad de Investigación de la Universidad Modular Abierta, Centro Regional de Santa Ana.

Gráfico 9



Nota. Datos recopilados por la Unidad de Investigación de la Universidad Modular Abierta, Centro Regional de Santa Ana.

La mayoría de los encuestados (77.5%) considera que estas oportunidades se dan siempre o casi siempre, sin embargo, un 22.5% opina que se presentan con poca frecuencia o nunca, lo cual indica que aún persisten brechas en las oportunidades de logros de ascensos. Este es un aspecto muy importante que se debe valorar dentro de las políticas de ascenso de las empresas, con la finalidad de producir mayor equidad.

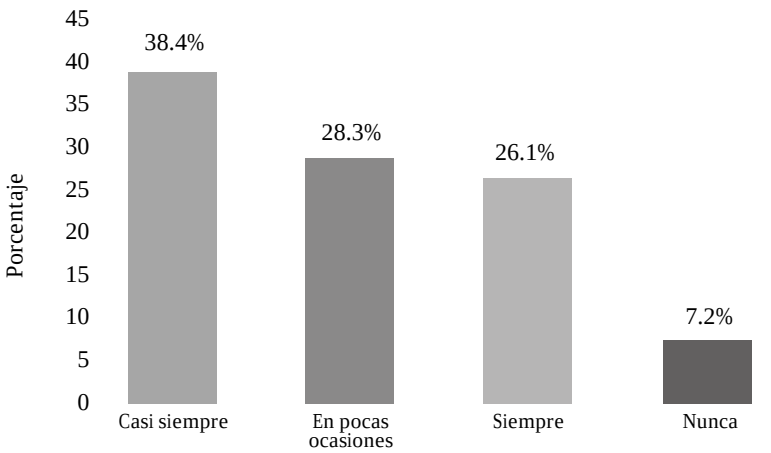
10 ¿Considera que las mujeres tienen mayor probabilidad de experimentar estrés en comparación con los hombres debido a la carga laboral y exigencias familiares?

Tabla 20
Tabla de frecuencia

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	10	7.2	7.2	7.2
En pocas ocasiones	39	28.3	28.3	35.5
Casi siempre	53	38.4	38.4	73.9
Siempre	36	26.1	26.1	100.0
Total	138	100.0	100.0	

Nota. Datos recopilados por la Unidad de Investigación de la Universidad Modular Abierta, Centro Regional de Santa Ana.

Gráfico 10



Nota. Datos recopilados por la Unidad de Investigación de la Universidad Modular Abierta, Centro Regional de Santa Ana.

El 64.5% de los encuestados opina que esto ocurre casi siempre o siempre, lo que revela una percepción significativa sobre la desigual distribución de responsabilidades. En contraste, un 35.5% cree que ocurre en pocas ocasiones o nunca, lo que sugiere diferencias de opinión; no obstante, resulta considerar que el estrés representa altos niveles de excitación y de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos, lo que en consecuencia puede resultar en un agotamiento extremo y deterioro de las funciones familiares y laborales.

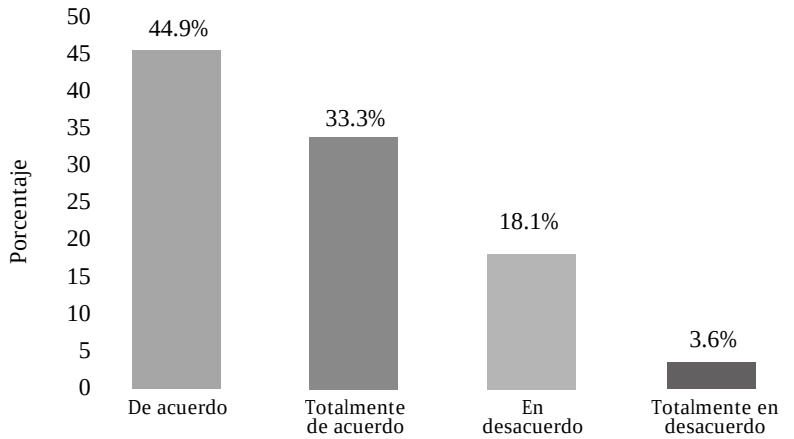
11. ¿Cree que las mujeres experimentan más acoso o violencia, en el contexto laboral en comparación de los hombres?

Tabla 21
Tabla de frecuencia

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	5	3.6	3.6	3.6
En desacuerdo	25	18.1	18.1	21.7
De acuerdo	62	44.9	44.9	66.7
Totalmente de acuerdo	46	33.3	33.3	100.0
Total	138	100.0	100.0	

Nota. Datos recopilados por la Unidad de Investigación de la Universidad Modular Abierta, Centro Regional de Santa Ana.

Gráfico 11



Nota. Datos recopilados por la Unidad de Investigación de la Universidad Modular Abierta, Centro Regional de Santa Ana.

El 78.2% de los participantes expresó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con esta afirmación, lo que evidencia una percepción generalizada de desigualdad en experiencias de violencia laboral según el género. Solo un 21.8% manifestó desacuerdo o total desacuerdo. La percepción no es unánime, pero sí mayoritaria. Estos datos plantean la relevancia de considerar la ejecución urgente de programas de prevención de riesgos psicosociales, con especial énfasis en la mujer.

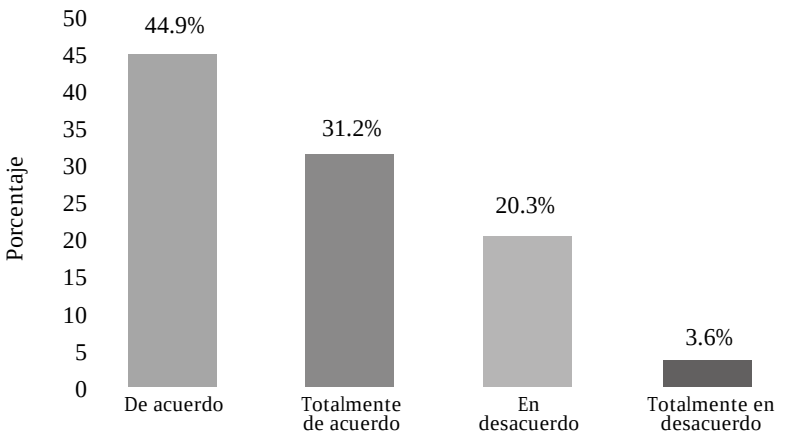
12. ¿Cree que los riesgos psicosociales (estrés, acoso, sobrecarga de trabajo, etc) afectan la estabilidad laboral y la empleabilidad de las mujeres en comparación con los hombres?

Tabla 22
Tabla de frecuencia

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	5	3.6	3.6	3.6
En desacuerdo	28	20.3	20.3	23.9
De acuerdo	62	44.9	44.9	68.8
Totalmente de acuerdo	43	31.2	31.2	100.0
Total	138	100.0	100.0	

Nota. Datos recopilados por la Unidad de Investigación de la Universidad Modular Abierta, Centro Regional de Santa Ana.

Gráfico 12



Nota. Datos recopilados por la Unidad de Investigación de la Universidad Modular Abierta, Centro Regional de Santa Ana.

El 76.1% de los encuestados estuvo de acuerdo o totalmente de acuerdo con esta afirmación, lo que revela una percepción predominante de que las mujeres enfrentan mayores afectaciones en su estabilidad y empleabilidad debido a factores psicosociales. En contraste, el 23.9% no comparte esta visión. Este dato resalta la importancia de establecer programas específicos para la evaluación, identificación y control de riesgos psicosociales.

CUARTA PARTE

PROMOVIENDO ENTORNOS LABORALES LIBRES DE RIESGOS PSICOSOCIALES

CUARTA PARTE

"PROMOVIENDO ENTORNOS LABORALES LIBRES DE RIESGOS PSICOSOCIALES"

El estudio que se llevó a cabo permitió conocer los riesgos psicosociales que se presentan en los entornos de trabajo de las empresas privadas de Santa Ana Centro, que fueron seleccionadas para este estudio, y los problemas que presentan sobre la empleabilidad, se tomó en consideración un enfoque de género que facilite la comprensión del fenómeno de manera más amplia.

Conclusiones:

- La investigación que se llevó a cabo permitió conocer que los riesgos psicosociales están presentes en los lugares de trabajo y afectan negativamente la salud de los colaboradores, estos suelen presentarse con mayor frecuencia en las mujeres, sobre todo cuando asumen responsabilidades familiares y disponen de poco apoyo social, estos factores afectan a la empleabilidad.

- La empleabilidad de los colaboradores se pone en riesgo por la presencia de factores como el estrés, el agotamiento emocional, el acoso laboral y sexual en los lugares de trabajo, lo que tiene como consecuencia la excesiva rotación de personal y renuncias.

- Los Riesgos Psicosociales que están presentes en las empresas privadas de Santa Ana Centro son: el acoso, violencia, estrés, sobrecarga laboral y el conflicto familia-trabajo, estos son factores que afectan las condiciones de trabajo e inciden en hombres y mujeres. En particular, este estudio permitió identificar que la carga de trabajo y el conflicto entre las responsabilidades familiares y el trabajo afectan mayormente a las mujeres, esto incide en su empleabilidad generando dificultades para acceder a promociones de puestos de trabajo, y en algunas ocasiones conllevando a la desvinculación laboral.

- A partir de los resultados, se puede observar que las empresas no disponen de Programas de Prevención de riesgos que promuevan la disminución de factores psicosociales como el acoso, estrés o sobrecarga laboral. Esto genera que el trabajador se sienta inseguro en su puesto de trabajo.

- Los principales riesgos psicosociales a los cuales están expuestas las mujeres, varían de acuerdo al puesto de trabajo y la jerarquía que

tienen en la organización. Esto repercute en la empleabilidad de las mismas, debido a que genera condiciones de vulnerabilidad y fragilidad en el entorno laboral. Cabe destacar que los principales riesgos a los cuales están expuestas las mujeres son: el acoso, estrés, violencia y el conflicto entre exigencia laboral y vida familiar.

- Las principales consecuencias emocionales que se generan en las mujeres debido a la e00055xposición constante a riesgos psicosociales son: ansiedad, desgaste emocional, depresión, sentimientos de incapacidad, pérdida de la autoconfianza, baja autoestima y frustración. Esto a su vez, tiene efectos muy negativos en el desempeño laboral y el entorno laboral. De hecho, estas consecuencias disminuyen la posibilidad de mantener un empleo o de ascensos por parte de las mujeres.
- Los riesgos psicosociales que afectan a los hombres son el estrés y la sobrecarga laboral, sin embargo, tienen una menor exposición a riesgos como la violencia o el acoso sexual. En este sentido, es importante denotar que factores como como el machismo y la desigualdad de género afectan negativamente al rol de la mujer dentro de la empresa, en particular, cuando ellas se encargan de funciones de trato directo con clientes o usuarios.

Recomendaciones:

A Gerentes de Empresas Privadas

- Favorecer la equiparación de oportunidades laborales de ascensos para hombres y mujeres, en los cuales los criterios de selección sean las competencias, conocimientos y habilidades de los participantes.

- Participar en talleres y charlas que favorezcan la igualdad de género y permitan la sensibilización de riesgos psicosociales como el acoso, la violencia y el mobbing.

- Desarrollar una cultura organizacional en la cual se promuevan valores y ética de trabajo con estándares elevados de igualdad y profesionalismo.

A Recursos Humanos

- Diseñar programas de prevención de riesgos psicosociales que retomen como eje fundamental la igualdad de género y se proponga la aplicación de políticas que promuevan la equiparación de oportunidades para todos los y los trabajadores del sector privado.

- Formular investigaciones en la institución que permitan la identificación oportuna de los principales riesgos psicosociales que se presentan en los departamentos y áreas de las empresas, con ello, determinar planes y programas que mejoren la desigualdad laboral y permitan una cultura centrada en la persona.

- Desarrollar unidades especializadas de atención para trabajadores o trabajadoras que experimentan mobbing o acoso sexual en el lugar de trabajo. Dichas unidades deberán promover la investigación y seguimiento de cada uno de los casos para establecer medidas concretas que permitan subsanar los daños ocasionados a los colaborares implicados.

A Colaboradores de Empresas Privadas

- Participar activamente en talleres, capacitaciones y estudios que permitan la identificación oportuna de riesgos psicosociales y en la ejecución de medidas, con la finalidad de erradicar cualquier forma de discriminación basado en el género.

- Detectar e informar a las unidades asignadas en casos de violencia, acosos sexual o laboral dentro de la empresa.

- Favorecer al clima organizacional basado en el respeto, la cordialidad y la ética, promoviendo con acciones concretas un modelo adecuado de principios y valores dentro de la organización.

Referencias Bibliográficas

Asamblea Legislativa de El Salvador . (2010). Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo . San Salvador, El Salvador : Asamblea Legislativa .

Ascona, J. I. (2023). Análisis y fundamentación de los diseños de investigación: explorando los enfoques cuantitativos, cualitativos y mixtos basados en Creswell & Creswell (2018). Revista UNIDA Científica , 110-117.

Becker, G. S. (1993). Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. Chicago : The University of Chicago Press.

Carlson, D. S. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. Journal Of Vocational Behavior , 249-276.

Chiavenato, I. (2017). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones. México : McGraw Hill.

Fernández, M. J. (2022). Work and Care: Gender Inequalities in the COVID-19 Pandemic in El Salvador . Diamond Scientific Publishing, 28-38.

Greenhaus, J. H. (2000). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. Academy of Management , 76-88.

INSST. (2018). El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo. INSST.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo . (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas . Madrid, España : Universidad Autónoma de Madrid .

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo . (2018). Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. INSST.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo . (2018). El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo . INSST.

Lantarón, B. S. (2016). Empleabilidad: análisis del concepto . Revista de Investigación en Educación , 1(14), 67-84.

Lantarón, B. S. (2019). Empleabilidad: análisis del concepto . Revista de Investigación en Educación , 67-84.

Organización Internacional del Trabajo . (08 de junio de 2022). Organización Internacional del Trabajo . Obtenido de Organización Internacional del Trabajo : https://www.ilo.org/es/resource/news/el-salvador-reafirma-su-compromiso-con-la-oit-con-la-ratificacion-de-cinco

Organización Mundial de la Salud . (19 de junio de 1946). Organización Mundial de la Salud . Obtenido de Organización Mundial de la Salud : https://www.who.int/es/about/governance/constitution

Papalia., D. E. (2012). Desarrollo Humano . México : Mc Graw Hill.

Pérez, E. R. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. Universitas Psychologica, 1-16.

Presidencia de la República de El Salvador . (2012). Reglamento de Gestión de la Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo . San Salvador, El Salvador : República de El Salvador .

Sampieri, R. H. (2006). Metodología de la Investigación . México : Mc Graw Hill Interamericana.